

自己点検中間評価書

令和元（2019年）年12月

美作大学・美作大学短期大学部

目 次

基準 1. 使命・目的等	
1-1 使命・目的及び教育目的の明確性	3
1-2 使命・目的及び教育目的の適切性	5
1-3 使命・目的及び教育目的の有効性	7
基準 2. 学生	
2-1 学生の受入れ	12
2-2 学修支援	18
2-3 キャリア支援	22
2-4 学生サービス	27
2-5 学修環境の整備	31
2-6 学生の意見・要望への対応	33
基準 3. 教育課程	
3-1 単位認定、卒業認定、修了認定	37
3-2 教育課程及び教授方法	40
3-3 学修成果の点検・評価	43
基準 4 教員・職員	
4-1 教学マネジメントの機能性	47
4-2 教員の配置・職能開発等	49
4-3 職員の研修	54
4-4 研究支援	56
基準 5 経営・管理と財務	
5-1 経営の規律と誠実性	58
5-2 理事会の機能	60
5-3 管理運営の円滑化と相互チェック	62
5-4 財政基盤と収支	63
5-5 会計	64

基準 1. 使命・目的等

1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

《1-1 の視点》

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

1-1-② 簡潔な文章化

(1) 1-1 の自己判定

基準項目 1-1 を満たしている。

(2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

平成 12(2000)年の大幅な改組、そして平成 15 (2003)年の共学化を踏まえ、その不易の精神を生かしつつも、新たに美作学園の建学の理念を、そしてそれを受けて大学の理念・目的の制定を行った。大学の使命・目的については、箇条書きで 4 点列挙している。いずれも具体的且つ平易な表現で、内最初の 2 点は本学の教育目的を、後の 2 点は本学が果たすべき社会的使命を謳っている。

学部にあつては、この大学の使命・目的とりわけ本学が目指す人材養成については当然のことであるが、その核となる内容を大学学則第 1 条に次のように組み込み、「生活の質の向上に貢献できる、人間性豊かな専門的職業人の養成」、「小規模大学の特性を生かし、学生の個性を尊重し、能力を向上させ、創造的で自立した人間の育成」と明確に述べている。

人材養成の目的については、大学学則第 4 条の 2 で各学科毎に明確に謳っており、その目的達成へ向けた教育目標についても、各学科毎にそれぞれ箇条書きで具体的に定めている。

大学院についても、大学の理念・目的の精神を踏まえ、学則第 1 条で「高度の専門性を要する職業等に必要能力を養い、人格を陶冶し、文化の進展及び生活の向上に寄与する」と述べている。人材養成の目的についても、学則第 10 条の 2 において、研究科・専攻のそれぞれ分野毎に具体的且つ明確に表明している。

本学は、生活科学部 1 学部であり、その中に食物学科、児童学科及び社会福祉学科を設置、そして大学院にあつては食に関する生活科学研究科と子どもの発達・教育に関する人間発達学研究科を設置している。加えて同一キャンパス内にある美作大学短期大学部においても、栄養学科と幼児教育学科、そして 1 年課程の専攻科介護福祉専攻を設置し、教育研究を一体的に推進している。そのため、本学の目的をできるだけ端的かつ平易に発信するべく、「食、子どもそして福祉の分野で地域の生活を支える専門的職業人の養成」と表現し、ホームページ、テレビコマーシャル、入学・卒業式式辞やオープンキャンパス等、各種の媒体、行事等の機会を活用し、周知を図っている。

本学の使命、目的に対する思いが強く、理念・目的、人材養成の目的等に関する記述は詳細になっているが、学則ではその核となる部分を中心に簡略且つ具体的に表明、また社会に対しては、1 回耳にしたら記憶に残るよう簡にして要を得た表現で周知を図っている。

[エビデンス集・資料編]

- 【資料 1-1-1】 大学履修要項 (p.2、3)「理念・目的、教育目標」【資料 F-5】と同じ
- 【資料 1-1-2】 大学学則第 1 条【資料 F-3】と同じ
- 【資料 1-1-3】 大学学則第 4 条の 2【資料 F-3】と同じ
- 【資料 1-1-4】 大学履修要項(p.16、21、26)「各学科の教育目標」【資料 F-5】と同じ
- 【資料 1-1-5】 大学院学則第 1 条【資料 F-3】と同じ
- 【資料 1-1-6】 大学院学則第 10 条の 2【資料 F-3】と同じ
- 【資料 1-1-7】 大学院履修要項(p.2)「大学院の教育目標」【資料 F-5】と同じ

1-1-② 簡潔な文章化

本学を設置する学校法人美作学園の建学の理念は、「豊かな情操と知性を育むことにより、一人の自立した人間として国際的な視点から社会に貢献できる、自由で創造的な人格の育成を目的」とし、「白梅を学花に定め、これを目指す人間像の象徴」とすることを簡潔に宣言している。大学においてはこれを具体化すべく、大学の理念・目的において 4 つの視点から簡潔に箇条書きで文章化している。即ち「新しい時代の生活の向上に寄与できる、人間性豊かな専門的職業人の養成」、「創造的で自立した人間の育成」、「地域社会の課題を反映させた教育研究への取組みにより、社会の発展に寄与」、「地域社会の人々に対し広く学習の機会を提供し、文化の進展に寄与」の 4 つを目的として表明している。

このように、本学では使命・目的等が学内外の人に十分伝わるよう詳しい記述を行うと同時に、その核となる部分については簡略且つ適格に表現している。

[エビデンス集・資料編]

- 【資料 1-1-8】 大学履修要項 (p.2、3)「理念・目的、教育目標」【資料 F-5】と同じ
- 【資料 1-1-9】 大学学則第 1 条・4 条の 2【資料 F-3】と同じ
- 【資料 1-1-10】 平成 27(2015)年度入学式式辞 (学長)

(3) 1-1 の改善・向上方策 (将来計画)

本学を設置する学校法人美作学園は、平成 27(2015)年が創立 100 周年の節目の年に当たる。本学園は創立時から、技術を身に付けた自立した女性の育成を目指してきた。その精神は、昭和 26(1951)年の短大設置、昭和 42(1967)年の大学設置、更に平成 12(2000)年の改組においても発展的に受け継がれ、地域社会において「食、子ども、福祉の分野で生活を支えることのできる専門的職業人の育成」を目的・使命とし、それを果たすための教育研究に注力し、国家試験合格、教員採用、保育士養成で高い実績をあげてきた。

本学は、岡山県北の大学院を有する唯一の大学である。学園創立 100 周年を機に、教育目的・目標とその到達点を今一度確認するとともに、これまで培ってきた本学の教育研究の更なる質の向上を目指し、大学での学修(学問知)と「地域をキャンパスとした教育・学修」(実践知)を組合せ、その循環による教育力向上を図り、少子高齢化とそれに伴う人口減少という困難な課題に直面している地方社会の在り様を常に直視し、「地(知)の拠点」として、専門性を生かして地域に貢献できる人材の養成と、地域社会と連携したまちづくりと生活の向上に一層邁進していく。そのような取組みの推進の中で、急速に変貌する地域社会の課題を的確に捉え、本学の使命・目的の点検と表現等の一層の明確化について継続的に検討して

いく。

1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

《1-2の視点》

1-2-① 個性・特色の明示

1-2-② 法令への適合

1-2-③ 変化への対応

(1) 1-2の自己判定

基準項目 1-2 を満たしている。

(2) 1-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-2-① 個性・特色の明示

1-1 で示したように「新しい時代の生活の向上に寄与できる、人間性豊かな専門的職業人の育成」、「地域社会の課題を反映させた教育研究への取組み」という本学の掲げる使命・目的は、中山間地の小都市に位置している本学の地理的条件の中から、言わば必然的・自覚的に生み出されてきたものである。

地方社会が直面している深刻で複雑化している様々な課題に対し、学部に加え大学院における教育研究により、食の分野では、食の教育研究を通じた地域の人々の健康の維持・増進に貢献できる職業人、子育て・教育の分野では、発達と教育・支援に関する教育研究を通して、教育・子育て支援に貢献できる職業人、福祉の分野では、生活者の立場・住民の視点からその人の思いや暮らしに寄り添った支援・まちづくりに貢献できる職業人の育成の真摯な取組みは、本学が最も重視しているものである。

そのためいづれの分野でも、単なる知識・理論でなく、それぞれの分野で地域との連携・共同の中で現場と関わり、課題を肌で感じ取り、それを教育研究に反映させていく、その繰り返しの中で、地域の人々の思いに寄り添い職業人としての強い使命感と実践力を備えた職業人の育成を使命としているところに本学の個性・特色がある。

加えて今一つの特色として地域貢献をあげることができる。岡山県北唯一の大学院を備えた本学に寄せる地域社会の期待は極めて大きい。附置する地域生活科学研究所を中心とした産官学民による地域の課題の解明・解決の取組み、公開講座、更には貴重な人的資源である学生も加えた教育・地域コミュニティーづくり等、多岐にわたり地域の要請に積極的に応えている。

本学の使命・目的は、地方社会が直面している諸課題の解明・解決へ向けた取組に適切に対応しており、真摯に取り組んでいる。また、そのような本学の使命・目的とその達成へ向けた取組みを、各種の媒体を通じ学内外に発信している。

[エビデンス集・資料編]

【資料 1-2-1】 大学学則第 1 条・4 条の 2 及び大学院学則第 1 条・10 条の 2

【資料 F-3】 と同じ

- 【資料 1-2-2】 大学案内 (p.19~74)「各学科の紹介」【資料 F-2】と同じ
- 【資料 1-2-3】 大学院の案内・募集要項 (p.1~18)「各研究科の案内及び教育研究の概要と特色」【資料 F-4】と同じ
- 【資料 1-2-4】 ホームページ「教育研究の目的」
- 【資料 1-2-5】 地域生活科学研究所規程 (規程集 p.441)【資料 F-9】と同じ
- 【資料 1-2-6】 地域生活科学研究所所報第 11 号(2014)

1-2-② 法令への適合

大学設置基準第 2 条では、「学部、学科又は課程毎に、人材の養成の目的その他の教育研究上の目的を学則等に定める」ことを規定している。また同様に「大学院設置基準」第 1 条の 2 で「研究科又は専攻毎に人材の養成の目的その他の教育研究上の目的を学則等に定める」と規定しているが、本学はそれら法令に則り、学部においては大学学則第 4 条において、大学院においては大学院学則第 10 条の 2 においてそれらを明確に定めている。

既に紹介した本学の理念・目的と、それに基づき学部及び大学院の学則に定めた本学の目的と各学科・研究科の人材養成の目的は、「大学は学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。」という学校教育法に定める大学の目的、更には大学及び大学院の設置基準の規定に合致している。

また、平成 17(2005)年の中央教育審議会答申で、大学を 7 つのタイプに分ける、いわゆる「機能別分化」の提言がなされたが、本学はそれに先駆けて「専門的職業人の育成」と「社会貢献機能」の 2 つの機能を本学の目的と定め、その達成に取り組んでいる。

このように、本学は法令に基づき大学・大学院共に人材養成の目的は勿論、学科・研究科専攻毎に教育目的や目標を定めており、それらは内容面においても関係法令に適合している。

【エビデンス集・資料編】

【資料 1-2-7】 大学学則第 1 条・4 条の 2 及び大学院学則第 1 条・10 条の 2
【F-3】と同じ

【資料 1-2-8】 平成 20(2008)年度の日本高等教育評価機構による認証評価の結果

1-2-③ 変化への対応

大学は社会に対する使命を持ち、目的をもった教育研究活動を通じ、文化の進展や産業振興更には生活の質の向上に貢献すべき高等教育研究機関であることは今更言うまでもないことである。

既に述べたように、本学は「地域社会の人々の生活を支える職業人の育成」を目的としている。その地域社会は、少子高齢化それに伴う人口減、山間地の集落の消滅や地域社会の機能が危機に瀕した限界集落の出現に加え、大規模店の進出による中心市街地の空洞化や高齢化と、数え上げればきりが無い程の深刻な課題に直面している。しかもそれらの課題は、個々バラバラに出現しているのではなく、それぞれが複雑に絡み合っているだけに解決の糸口すら見出しにくい状況になっている。

そういった状況の変化に対応すべく、本学では平成 12(2000)年度から福祉の視点に立ったまちづくりの教育研究のための福祉環境デザイン学科(現在の社会福祉学科)の設置、食物学科を管理栄養士養成課程へ変更、平成 15(2003)年には地域への貢献と地域の課題を反映させた教育研究の充実を図るため地域生活科学研究所を設置、また同年から児童学科で保育士養成を開始、更には平成 17(2005)年に大学院生活科学研究科を、そして平成 20(2008)年には大学院人間発達学研究科を設置し、地域社会の極めて複雑化してきている課題に対応できるように学科等の整備充実を図ってきた。

平成 14(2002)年には、同一法人が設置している短期大学部に、専攻科介護福祉専攻も設置し、時代の要請に応えるようにしたことも付け加えておきたい。

このような学科等の整備充実に当たっては、地域社会が直面している課題の分析、これから先新たに出てくる課題は何かといったことを検討し、それに対応していける知識・技能や応用力を身に付けた専門職育成の目的について慎重に検討を重ね、その目的を達成できる学科や研究科の設置、拡充を進めてきている。

本学の使命・目的及び教育目的、更にはその達成のため設置している学科等は、社会変化に十全に対応している。

(3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

急激な人口減少の中で、多くの地方社会は今存立基盤そのものが危うくなってきている。そういった中で打ち出されている地方創生、そのために地方に立地する高等教育機関に求められ、また、果たすべき役割について、平成 27(2015)年度の学園創立 100 周年を好機とし、改めて教職員全体で考えるための周年行事を企画している。そして、不断の見直しをそれ以降も継続し、必要な対応を図っていく。

1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

《1-3 の視点》

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-3 の自己判定

基準項目 1-3 を満たしている。

(2) 1-3 の自己判定の理由

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

平成 12(2000)年の大幅な改組、平成 15(2003)年の男女共学化を契機に、理事会の下に「建学の理念起草委員会」を設置し、長い伝統の中で受け継ぎ・培ってきた本学園の建学の理念について、その不易の精神を生かしつつ、現代の状況に見合うべく新たに起草した。その新たに起草した建学の理念に基づいて、大学の理念・目的及び教育目標についても同年に部科

(課)長会議、教授会、大学院にあつては研究科委員会の審議を経た上で、評議員会の意見を求め、理事会で承認を得て制定した。各学科の人材養成の目的についても、それより数年遅れる(平成 24(2012)年度)が、同様の手続きを経て学則に明記した。

このように、建学の理念、大学の理念・目的、教育目標更には各学科及び大学院各研究科の人材養成の目的については、理事・監事及び評議員の理解と支持を得ている。

上述のように、大学の理念・目的等については、教授会等での審議を経て、理事会の承認を得て策定したものであり、「履修要項」の冒頭に掲載、初任者研修等で説明し、理解を図っている。

本学の各学科で行っている人材養成、即ち管理栄養士・社会福祉士の国家試験における継続的な全国トップレベルの合格実績や教員採用試験合格者数、更には専門職への高い就職率といった実績は、教職員が大学の理念・目的等を十分に理解し、それに基づいて教育研究活動や学生支援を行ってきている結果であり、このことから、建学の理念、大学の理念・目的、教育目標等がよく理解され、支持されていることが分かる。

本学園の建学の理念、大学の理念・目的、教育目標更には各学科・研究科の人材養成の目的等は、役員、教職員の理解と支持を得ている。

[エビデンス集・資料編]

【資料 1-3-1】平成 15(2003)年度の建学の理念制定時の理事会議題

【資料 1-3-2】平成 23(2011)年度の各学科の人材養成の目的制定時の教授会議題

【資料 1-3-3】平成 26(2014)年度「管理栄養士・社会福祉士の国家試験、教員採用試験の合格実績」

【資料 1-3-4】大学案内 (p.13、14)「就職実績 (過去 4 年間)」【資料 F-2】と同じ

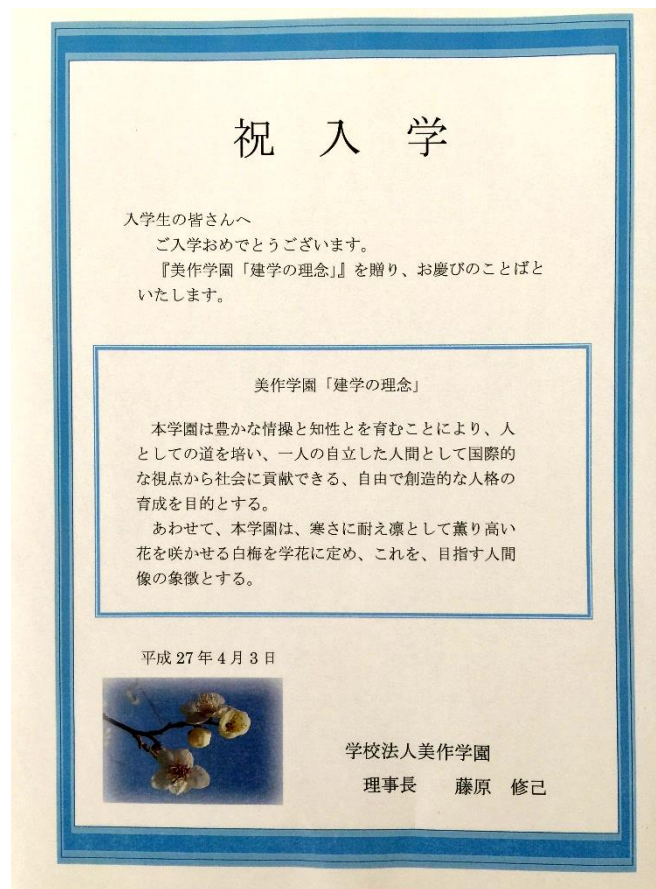
1-3-② 学内外への周知

学内外に配布する「大学案内」、学生・教職員用の「履修要項」、広報誌「学報みまさか」に掲載する本学の人材養成の目的に沿って活躍している卒業生についての記事、ホームページ等、各種の媒体・機会を利用して学内外への周知を図っている。年間 5 回実施しているオープンキャンパスにおいても、高校生と同伴の保護者に対し、時間をとって本学の使命、育成しようとする人材像について説明している。本学が目指す食、子どもそして福祉の分野の専門職の育成を志望の理由に挙げている学生が 7 割を超えているのは、周知が十分に行われている証しであると理解している。

なお、入学式では入学生とその保護者、来賓等に建学の理念の資料を配布し、読みあげており、更には入学直後の宿泊を伴うオリエンテーションセミナーや、1 年次必修の「1 年次セミナー」の中でも説明することとしている。

既述のように、本学園の建学の理念、大学の理念・目的、教育目標更には各学科・研究科の人材養成の目的等は、各種の媒体により学内外に周知している。

図 1-3-1 入学式で配布する建学の理念の資料 (写真)



[エビデンス集・資料編]

- 【資料 1-3-5】 大学案内 (p.7)「大学の理念・目的」【資料 F-2】と同じ
- 【資料 1-3-6】 大学履修要項 (p.2、3)「理念・目的、教育目標」【資料 F-5】と同じ
- 【資料 1-3-7】 ホームページ (各学科・研究科トップページ)「大学・学科・研究科の理念・目的」【資料 1-2-4】と同じ
- 【資料 1-3-8】 ホームページ「美作大学のテレビ CM」
- 【資料 1-3-9】 入学生への志望理由調査結果
- 【資料 1-3-10】 平成 27(2015)年度入学式式辞【資料 1-1-10】と同じ

1-3-③ 中長期的な計画及び 3 つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

学園としての中期的教育計画としては、①地域の教育のレベルアップを目的とした附属小学校、中学校の設置を検討 ②「地域をキャンパスとした教育・学び」を標語に、地域との各種連携により教育成果を生み出す仕組みの構築 ③同一法人の高校との接続による高校3年間+大学4年間の7年間の一貫した教育による地域人材の養成といったことを掲げ、また、大学としてはそれを受け①「地域をキャンパスとした教育・学び」の組織的な推進 ②児童学科の教育改善の取り組み推進 ③大学院への入学促進を図り、複雑化している地域社会の課題に的確に対応できる高度な実践力を有する専門的職業人の養成 ④学内にサテライト教室を設け、同一法人下の高校との高大接続教育の徹底といった事項を計画している。こ

れらはいずれも本学の使命・目的及び教育目標を色濃く反映したものであることは言うまでもない。

学部としての 3 つの方針及びそれを踏まえた各学科それぞれの 3 つの方針、また大学院の研究科毎のそれについても、当然のことながら本学の使命・目的及び教育目標を反映したものと判断した。

[エビデンス集・資料編]

【資料 1-3-11】 将来計画検討委員会議題

【資料 1-3-12】 平成 24～27(2012～2015)年度美作大学・美作大学短期大学部経営指針

【資料 1-3-13】 大学履修要項(p.3)「美作大学の 3 つの方針」【資料 F-5】と同じ

【資料 1-3-14】 大学院履修要項(p.2, 3)「美作大学大学院の 3 つの方針」

【資料 F-5】と同じ

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

本学は、学部としては生活科学部 1 学部であり、その中に食物学科・児童学科及び社会福祉学科の 3 学科を置いている。食物学科では管理栄養士、中・高校教諭(家庭)及び栄養教諭の養成、児童学科では小学校・幼稚園教諭及び保育士の養成、社会福祉学科では社会福祉士及び高校教諭(福祉)の養成をそれぞれ行っている。これらの本学が養成する専門的職業人は、いずれも本学が目的としている地域社会の人々の生活の向上に欠かすことのできないものであることは言うまでもない。

大学院には、生活科学研究科生活科学専攻と人間発達学研究科人間発達学専攻を置いている。生活科学専攻には食健康科学・機能食材開発分野と栄養管理実践分野の 2 分野を設け、食品開発の専門家あるいは栄養管理についての深い知識と応用・実践力を身に付けた管理栄養士の養成を行い、人間発達学専攻では発達支援分野と学校・教育課程開発分野を設け、心理学的発達理論に裏付けられた発達支援実践力を有する保育士あるいは深い教育理論を身に付けた専修免許を有する教員の養成を行っており、これらはいずれも本学の教育目的に即したものである。

また附置する地域生活科学研究所は、産官学民連携により地域社会の課題を反映した教育研究に取組み、地域社会に貢献するのは勿論、その成果を教育の中に生かしている。この他、キャンパスに隣接して附属幼稚園を設置しており、地域の幼児教育施設としての役割は勿論であるが、学生たちにとっては教育実習施設であると同時に、種々の機会を通して幼児と接することにより、幼児理解・関わり方を体験する重要な場である。

学部の学科構成や大学院研究科の構成、更には附置する研究所の組織は、本学の使命・目的及び教育目的と適切に対応していると判断した。

[エビデンス集・資料編]

【資料 1-3-15】 大学学則第 6 条【資料 F-3】と同じ

【資料 1-3-16】 大学院学則第 9 条【資料 F-3】と同じ

【資料 1-3-17】 大学学則第 62 条「附属幼稚園に関する条」【資料 F-3】と同じ

【資料 1-3-18】 地域生活科学研究所規程（規程集 p.441）【資料 F-9】と同じ

(3) 1-3の改善・向上方策（将来計画）

中期計画については、継続性は持たせてきたが、これまでは単年度単位で学園及び大学の「経営指針」として理事会に諮り、承認の上でその実現に取り組んできた。平成 27(2015)年度からは中期教育計画として整え、年次を追って PDCA サイクルの仕組みに基づいてその実現に取り組んでいく。

また、「地域をキャンパスとした教育・学び」については、岡山県北唯一の大学院を備えた大学ということもあり、これまで実に様々な取り組みを行ってきたが、それらを全体的に統括する部署を設けていなかった。できるだけ早くそのような役割を担う部署(「地域連携推進室」・・・仮称)を設け、一層組織的に取り組んでいく計画である。

[基準1の自己評価]

本学園の建学の理念、大学の理念・目的を踏まえた使命・各学科等の人材養成の目的・教育目標は明確である。そして、多くの課題に直面している地方社会の人々の生活を支える専門的職業人の育成という本学の使命・目的は、本学の立地する地理的条件を踏まえたもので、平成 17(2005)年の中央教育審議会答申に先駆けこれまで一貫して追求してきたものであり、個性的であり、特色あるものと確信している。

基準 2. 学修と教授

2-1 学生の受入れ

《2-1 の視点》

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

(1) 2-1 の自己判定

基準項目 2-1 を満たしている。

(2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-1-① 教育目的を踏まえたアドミッション・ポリシーの策定と周知

アドミッション・ポリシーは、食・子ども・福祉の分野で地域の人々の生活の向上に貢献できる人材を養成するという本学の教育目的を踏まえて、表 2-1-1 のように分かりやすく表現している。大学全体及び各学科については「学生募集要項」に、大学院については「大学院の案内・募集要項」に明示し、本学ホームページにディプロマ・ポリシー等とともに公表している。また、「大学案内」においては、アドミッション・ポリシーが、各学科・大学院における入学後の学びの内容やそこで取得可能な免許・資格、将来の就職分野などと共に見ることができる紹介頁を設け、入学から卒業・就職に至る過程をイメージしやすいよう配慮している。

表 2-1-1 各学科・研究科のアドミッション・ポリシー

食物学科	<ul style="list-style-type: none">○医療、福祉、教育、特定給食施設、行政等の場で、管理栄養士として地域社会に貢献しようとする人○管理栄養士の資格を生かして、栄養教諭や高等学校または中学校の家庭科教員として活躍しようとする人○上記の目標を持ち、学習意欲が高く、学生生活全般への積極性があり、人間的成長を図ろうとする人○高校までの基礎的学力とコミュニケーション能力を身につけ、医療や健康への関心の強い人
児童学科	<ul style="list-style-type: none">○子どもの教育や発達支援を通して、地域社会に貢献したいという夢を持っている人○子どもの現在と未来に興味・関心を持っている人○子どもや子どもを取りまく人々との協働をめざし、皆とコミュニケーションのとれる人○高校までの基礎的学力を身につけ、幅広い視点から物事を考える人
社会福祉学科	<ul style="list-style-type: none">○福祉の視点に立って、暮らしの支援や地域づくりに貢献したい人○社会福祉士として、人々の生活の質の向上に貢献したい人○ボランティア活動等による人との触れ合いなどを通して、積極的に自己

	<p>研鑽できる人</p> <p>○高校までの基礎的学力とコミュニケーション能力を身につけ、幅広い視点から物事を考える人</p>
栄養学科	<p>○栄養士の資格取得にとどまらず、多面的な視野で実践力のある栄養士になるというプロ意識を持つことができる人</p> <p>○食と健康に興味を持ち、明るく、皆とコミュニケーションのとれる人</p> <p>○栄養士として地域社会に貢献したいという夢を持っている人</p> <p>○高校までの基礎的学力を身につけている人</p>
幼児教育学科	<p>○保育、幼児教育、子育て支援、障がい者支援についての専門的な知識や技能を学び、地域社会に貢献したい人</p> <p>○自己を見つめ、積極的に自己研鑽できる人</p> <p>○子どもや子どもを取りまく人々との協働をめざし、皆とコミュニケーションのとれる人</p> <p>○高校までの基礎的学力を身につけ、幅広い視点から物事を考える人</p>
専攻科 介護福祉士専攻	<p>○高齢者や障がい者支援についての専門的な知識や技能を学び、地域社会に貢献したい人</p> <p>○自己を見つめ、積極的に自己研鑽できる人</p> <p>○保育士としての専門的な知識や技能をもち、幅広い視点から物事を考える人</p>
生活科学研究科 生活科学専攻	<p>○食の分野の教育研究を通じ、人々の健康の維持・増進に貢献したいという熱意のある人</p> <p>○食品学・栄養学そして栄養生理学等についての専門基礎的知見を有し、食に関する健康科学や機能食材開発に関する清深な知見と研究能力を身に付けたい人</p> <p>○管理栄養士の資格を有し、長期にわたる臨地実習を通じ栄養教育や栄養管理に関する課題発見と解決能力、高度な実践的力量を身に付けたい人</p>
人間発達研究科 人間発達学専攻	<p>○子どもの健全な成長に強い関心があり、教育学や心理学の分野についての教育研究を希望する人</p> <p>○心理学についての幅広い専門基礎的知見を有し、子どもの心理・発達のメカニズムの研究をベースに、発達支援の実践的力量を身に付けたい人</p> <p>○教育学や学校教育についての幅広い専門基礎的知見を有し、生徒指導・支援の実践的教育研究と教授法や教育課程開発の理論的教育研究を通じ、教育の現場において指導的な力量を身に付けたい人</p>

アドミッション・ポリシーが記載された「学生募集要項」と「大学案内」は、毎年5月上旬には完成するように作成し、学生募集活動の中心である年4回の高校訪問の際に持参・配布して周知している。加えて、高校教員向けの進学説明会や資料請求があった際に配布している。また、オープンキャンパスは本学を会場に年6回、さらに出張オープンキャンパスを高知県、沖縄県を中心に必要と思われる地域にて実施しており、学科毎のイベントにおいて

学科説明の中で触れている。その他専攻科では入学者のほとんどが内部進学者であるため、指導教員が周知を行っており、大学院では希望者と事前に面談を行い 3 つのポリシーについて理解を促している。

これらの学生募集活動と入学試験に関わる広報については、「学生募集委員会規程」に基づき「学生募集委員会」が年度毎の基本方針、年間を通した学生募集活動計画等、学生募集に関する重要事項について審議する。事務組織としては IR 室が学生募集に係る各種のデータの収集・分析・整理を行っており、学生募集広報室はその分析データを基に進学説明会、オープンキャンパス、高校訪問を実施する。また、学生募集広報室は受験生や高校からの問い合わせに、入試事務室と連携しつつ、窓口として対応している。

事務組織図は基準 3-5 に記載することとする。

以上のような周知の結果、推薦試験における面接や入学時に実施するアンケート【資料 2-1-8】から、「自分の目指す資格・免許の取得」を受験動機とするものが圧倒的多数であり、ここ数年その数は増えてきている。このことからアドミッション・ポリシーを十分に理解した上で受験していることが分かり、十分な周知ができていると考える。

[エビデンス集・資料編]

【資料 2-1-1】 学生募集要項(p. 1)

【資料 2-1-2】 大学院の案内・募集要項(p. 19)

【資料 2-1-3】 美作大学ホームページ 学科詳細ページ

【資料 2-1-4】 大学案内 (p. 19~20)

【資料 2-1-5】 進学説明会、学生募集訪問関係実績表

【資料 2-1-6】 オープンキャンパス関係資料

【資料 2-1-7】 学生募集委員会規程 (規程集 p. 201)

【資料 2-1-8】 本学の受験動機⇒2018 年度入学生のアンケート結果

2-1-② アドミッション・ポリシーに沿った入学者受入れの実施とその検証

入学者の受け入れについては、「入学試験委員会規程」に基づき「入学試験委員会」を設置し、アドミッション・ポリシーに沿った入学試験の適正な実施のため、試験の方法、実施・運営に関する事項、その他入学試験に関することについて審議している。本委員会の定める基本方針の下、「入学者選考規程」に基づき、学長は試験の実施・運営に関わる各種業務を学内教職員に委嘱する。

試験問題は入試問題作成委員（各教科複数名で構成）が作成し、別に委嘱される入試問題点検・校正委員が 3 人 1 組となり検討会において問題原稿を点検し、その後の校正作業にも当たっている。入学者の決定にあたっては、「入学者選考規程」に基づき設置される「入学者選考会議」が、調査書等を含む判定資料を総合判定し、学長が教授会に諮る合格者等の原案を作成する。本学が実施している入試種別は表 2-1-2 のとおりである。多様な観点から本学の求める能力をもった人物を選考できるよう各種入試を複数期に分けて実施し、適切な入学者数を確保できるよう工夫している。

表 2-1-2 本学が実施している入試種別

選抜方法	2019 年度入試試験期・試験日
------	------------------

AO 入試 (児童学科・社会福祉学科・ 栄養学科・幼児教育学科)	第1回	2018年8月19日
	第2回	2018年9月22日
	第3回	2018年12月22日
特別入学指定校推薦入試		2018年11月2日
一般公募推薦入試	推薦A	2018年11月3日
	推薦B	2018年12月16日
一般入試	一般Ⅰ期	2019年2月3日
	一般Ⅱ期	2019年2月22日
大学入試センター試験利用入試	一般Ⅰ期	2019年2月3日
	一般Ⅱ期	2019年2月22日
	一般Ⅲ期	2019年3月10日

備考：食物学科では AO 入試は実施していない。

この他に、多様な人材を確保するために、社会人特別選抜入試、外国人留学生入学試験も実施している。

また、大学院については、9 月期、1 月期、2 月期の 3 回、推薦選考と一般選考を設けている。学部同様、社会人特別選抜入試、外国人留学生入学試験も設けている。

アドミッション・ポリシーにおいて求めている基礎学力等の把握・評価は、各入試で実施する筆記試験や面接等を通して行っている。入学者選抜の方法によりウェイトの置き方は異なるが、いずれの入学試験においても、アドミッション・ポリシーに基づいて各学科に適性のある者を選抜している。入試毎の選抜方法は以下のとおりである。

- ・ AO 入試（児童学科・社会福祉学科・栄養学科・幼児教育学科）

アドミッション・ポリシーに基づき、大学及び学科の教育目的を理解し、志望動機・将来の展望等が志望学科の内容と合致しており、勉学意欲が高く、志望学科の教育課程を修める学力があることを、面接や作文、評定平均値を得点化したものを総合することによって確認する選抜方法をとっている。特に面接については志望動機、適性等確認のため、時間をかけて丁寧に行っている。

- ・ 特別入学指定校推薦入試

基準とする評定平均値以上であり、学校長が志望学科への進学が明確な者として推薦する者の中から、提出書類や面接等により志望学科への適性について確認する選抜方法をとっている。

- ・ 一般公募推薦入試

学校長が推薦する者の中から、面接、基礎学力テスト（基本的な国語力を問う内容）、特技点（高校での課外活動等を得点化したもの）、評定平均値を得点化したものを総合することにより、志望学科への適性のある人物を選抜する方法をとっている。

- ・ 一般入試

筆記試験により、アドミッションポリシーに示した基礎学力を有する者を選抜している。

- ・ 大学入試センター試験利用入試

大学入試センター試験受験者の中から、アドミッションポリシーに示した基礎学力を有する者を選抜している。

各入試期から入学した学生について卒業時に GPA 調査等を行った。GPA 調査の結果、全ての入試期において各学科同じような形の頻度分布図となった為、入試期における差はないと言える。次に入試期別の国家試験・採用試験合格率を検証した結果、食物学科、社会福祉学科においては入試期間に大きな差は見受けられない。児童学科においては学力試験を課す入試期において合格率が高くなっているがそれは採用試験の特性上妥当なものと言える。最後に入試期別に専門職就職率を検証した結果、各学科において入試期による大きな違いはなかった。以上の点からアドミッションポリシーに定める適性を持った人材が適正に確保できる入試が行えていると言える。

[エビデンス集・資料編]

【資料 2-1-9】 入学試験委員会規程(規程集 p.131)

【資料 2-1-10】 入学者選考規程(規程集 p.141)

【資料 2-1-11】 指定校への送付文書

【資料 2-1-12】 GPA 調査等の結果グラフ

2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

入学定員を上記の各試験期の募集人員に割り当て、定員に沿った学生受入れ数を維持するよう努めている。生活科学部と短期大学部のここ 5 年間の入学定員に対する超過率は、下の表 2-1-3 に示す通りである。食物学科の入学者数は入学定員の 1.1 倍未満になるように抑えてきたが、2016 年度入試以降はそれが効果的に行えた。結果として 2016 年度入試より食物学科の超過率が大きく減少しているが定員は問題がなく満たしている。児童学科は 1.2 倍弱の入学者数を維持しており、社会福祉学科は定員に達していないにしても周辺状況に比べると検討している。また、短大においては本学がマーケットとしている中国・四国地方の 18 歳人口の減少、および 4 年生大学志向による短大進学の減少が志願者数にも影響が出てきているが、短大としては何とか定員は確保できている。

専攻科介護福祉専攻については介護福祉士の国家試験受験が義務付けられた 2017 年度より入学者数が大幅に落ち込んでいる。

大学院修士課程については、年度によって変動がある。

表 2-1-3 生活科学部・短期大学部の入学定員に対する超過率(過去 5 年)

学科(入学定員)	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度
食物学科(80)	1.23	1.16	1.05	1.09	1.08
児童学科(80)	1.14	1.15	1.13	1.18	1.20
社会福祉学科(50)	0.82	0.96	0.88	0.98	0.88
生活科学部合計(210)	1.10	1.11	1.04	1.10	1.08
栄養学科(40)	0.93	1.20	1.23	1.13	0.73
幼児教育学科(70)	1.04	0.91	1.13	1.00	1.24
短期大学部合計(110)	1.00	1.02	1.16	1.05	1.05

大学・短大合計 (320)	1.06	1.08	1.08	1.08	1.07
---------------	------	------	------	------	------

(エビデンス集・データ編 表 2-1 より作成)

以上述べてきたように、本学では、大学・大学院の各学科・研究科の人材養成の目的を踏まえてアドミッション・ポリシーを明確に定めている。それらを募集要項に掲載するだけでなく、大学案内やオープンキャンパス、テレビCM等の様々なチャンネルを通じて分かりやすく伝えることに努め、国家試験の高い合格実績とそれを生かした専門職への就職実績等の周知を図っている。この努力と複数種類の入試方法を組み合わせることで大学・短大全体で入学定員の1.1倍弱の入学者数を維持し続けることができている。

(3) 2-1 の改善・向上方策 (将来計画)

アドミッション・ポリシーの内容についてはカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーの改定に合わせて整合性を見ながら検討を進めることとし、教育内容の改善やニーズのくみ上げのためにIR分析を推進することに努める。また、周知の方法についても時代の変遷とともに学生が利用しやすい媒体を常に考え広報するように努める。

本学はこれまで国家試験や就職実績において高い実績を上げてきたことと、効果的な学生募集活動の展開により、厳しい環境にある地方大学でありながら継続的に定員充足を果たしてきている。これからも志願状況の変化等に常に注意を払いながら効果的な学生募集を実施しつつ、各学科のアドミッション・ポリシーに即した入試を行い、定員確保に努めていく。しかし、現状は入学定員の1.1倍程度を維持できているが将来的には18歳人口の減少により学生数の維持が非常に厳しい環境になってくる。本学がターゲットとする地域の18歳人口の減少率は全国でも高い部類であるため、定員確保のためには今以上のブランディングが必要となってくる。学生募集では本学の強みである教育実績、就職実績、学生の支援内容を、大学広報では地域に必要な大学であることを効果的に周知することに努める。また、そのためには教育実績、就職実績を継続的にあげることや学生支援が学生のニーズにあることを常に振り返る必要があり、全学的な取り組みが必要不可欠である。

また、高知県、沖縄県における管理栄養士養成校の新設に対抗するため、従来実施していなかった食物学科のAO入試を2020年度入試より実施することが決まっている。加えて、試験会場も本学のみであったが高知会場と那覇会場を増設して実施することで受験生の利便性を高めている。

専攻科介護福祉専攻については、保育士と幼稚園教諭の資格・免許に加えて介護福祉士を取得することの意義を高校生や在學生に説明することで入学者増を目指している。

大学院については、教育研究体制の充実と広報の徹底により、入学者増に努めることとする。

2-2 学修支援

(1) 2-2の自己判定

「基準項目 2-2 を満たしている。」

(2) 2-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-2-① 教員と職員等の協働をはじめとする学修支援体制の整備

【1 学生支援の三階層】

本学では学生の支援に関し「学生支援の三階層」という考え方にに基づき学生支援の在り方を整理した『学生支援の手引き』を作成し、それに基づく共通認識のもと、教職協同による学生支援体制を整備している。本学は小規模校であることから平素より学生と教職員の「距離の近さ」という特長があり、「日常的支援」のレベルでは各学科教員や各課室事務職員が協働することで「美作ならではの面倒見の良さ」を発揮した「学生に寄り添った支援」を行っている。

「制度化された支援」として本学では担任制を設けており前期・後期の年2回、個別学生面談を行い履修指導や生活状況の確認相談を行っている。担任はそれ以外にも日常的に学科会議において学生情報を共有し、組織的な学生対応を行っている。出席状況は、3・4回欠席が確認されると各授業担当者から教務課に報告があり、その情報をクラス担任および学科長へ伝達し、担任が個別に学生に様子を確認し指導を行う体制になっている。また、学生部には学生課学生支援グループを設け、学生生活上の相談を受け、学科とも連携しながら協力して対応に当たっている。

「専門的支援」の体制としては、臨床心理士・公認心理士の資格を持つ専任のカウンセラー教員のいる学生相談室「ことりの森」、健康面では看護師・養護教諭経験者がいる健康保健センターを設置し、専門的な対応が行えるようにしている。

以上の3層の中、本学は、学科・担任という教学サイドと教務課・学生課・相談室・健康保健センターという職員サイドが常に連携をしながら支援に当たる体制が構築されている。特に、担任を中心に授業・成績関係では教務課、メンタルな面も含めた学生生活に関わる問題については学生相談室「ことりの森」や学生課、学費の問題では学生課および経理課と連携しながら、適切な指導助言ができるよう努めている。

【2 オリゼミ、実習巡回、国試対策等について】

入学当初の時期には、教務課や学生課などの各課ガイダンスに加え、新入生研修会として「オリエンテーション・セミナー」（通称オリゼミ）を実施している。オリゼミは、学科単位で、学内外の施設を利用し、宿泊を含む3日間の日程で行われている。この研修会では様々なイベントが企画され、それらを通じて教職員や学生の間で親睦を深めるとともに、各学科の教育目的・目標、卒業要件や取得可能な資格、授業の内容について学科教員や上級生スタッフが解説し、学修方法や科目の選択について丁寧なアドバイスをしている。

各学科で養成する専門職の資格取得のためには、いずれの場合も学外実習が必須である。実習期間中は各学科の実習担当教員をはじめとするスタッフが実習先を巡回し、学生を指導・激励するとともに、実習先の担当者と面談を行い、そこで得られた情報を活用して実習の改善に役立てている。本学の学生たちは地元である岡山県以外の出身者が

6割強を占めているが、沖縄県等の遠隔地であっても可能な限りほぼ全ての実習先を巡回するよう努めている。

また、専門職に就くために必要な国家試験や採用試験対策にも各学科で力を入れている。食物学科では、3年までの学びを総まとめする科目を4年次に置き、国試模擬試験により学習到達点を確認しつつ、弱点科目の克服に努めている。また、学科助手がチューターとして学生グループを受け持ち指導に当たっている。児童学科では、小学校教員や公立幼稚園・保育所の採用試験対策として、学科教員がそれぞれの担当分野で、集団討論・面接、模擬授業、音楽等の実技、教職教養等の対策講座を正規の授業外に開講するとともに、学習グループのチューターとして指導に当たっている。社会福祉学科においても、3年次から自分たちでテーマを選んでの自主ゼミ作りの機運の醸成に加え、4年次には社会福祉士国家試験科目に関わる担当教員による個別指導、合宿による指導を盛り込んだ国家試験対策を行っている。これらの対策講座等については、学生が履修計画を立て易くなるように、単位化されていなくても一部は時間割に組み込んでいる。

【3 教務委員会一年次セミナー、ヘルプデスク等】

本学における学修支援については、教育課程の編成や履修方法、教養教育の在り方等については教務委員会が所掌し、審議する。同委員会は教養教育の円滑かつ適正な運営に責任を負っており、全学共通で必修としている導入科目である「1年次セミナー」の企画・運営に当たっている。「1年次セミナー」は少人数で実施する個別ゼミ部分と、「1年次合同セミナー」と呼ばれる全学共通の初年次研修プログラムに分類できるが、同委員会は「1年次合同セミナー」の企画・運営を担当している。

「1年次セミナー」では、新入生が大学での学びに適応できるように、個別ゼミを担当する学科教員が、早い段階で授業選択の指導や高校までとは異なる授業スタイルに合わせた勉強方法についてのアドバイスを行っている。その後の段階では、各教員が工夫してスタディスキルの養成に力を入れることになるが、前期末や後期開始時には、必要に応じて履修に関する個別指導も行っている。

「1年次セミナー」の個別ゼミ部分は、各学科の専任教員がそれぞれ10人前後の学生グループを受け持っており、学内でのグループ数は大学、短大を合わせて40以上になる。そのため、年度当初には担当者全員が集まる連絡・打ち合せ会を開催し、指導内容の基本方針や留意点について確認を行っている。この会では個別ゼミの指導方法や教授内容について情報提供や意見交換も行い、相互にゼミの運営に関する参考にしている。また、使用している共通テキストの編集や改訂は、教務委員以外の教員も加えたワーキンググループで内容を検討しており、必要に応じて更新されている。

ICT関係の支援については、美作学園創立100周年記念館内に設置された学修・学術情報センターが企画・運営に当たっている。記念館内には、情報機器が常設されたラーニング・コモンズがある図書館（1～3階）、情報教育で使用する情報教室や、アクティブ・ラーニングに対応可能なセミナールームを完備したフロア（4階）が整備され、学生の学修活動に供している。このフロア及び記念館5階のホールには授業や講演会の様子を収録するシステムが整備されており、動画配信システムを介して学生のオンデマンドでの学修活動にも対応が可能である。また、図書館内には情報教育支援室スタッフが常駐し、学生の機器トラブルや操作法の不明点、あるいは持参可能な情報端末のセキュリティ対策や学内無線LAN

サービスの利用などに対応する「ヘルプデスク」サービスを提供している。

2-2-② TA(Teaching Assistant)等の活用をはじめとする学修支援の充実

【1 障害のある学生への配慮を行っているか】

本学では、障害のある学生や何らかの支援を要望する学生が、学内での学生生活上の支援や修学上の支援を適切に受けられる体制作りを推進しており、規程に基づき、障害を理由に不利益を受けないよう合理的配慮を行っている。

平成 28 年には、障害のある学生や何らかの支援を要望する学生への支援を全学的に行うために、アクセシビリティ支援委員会を設置し、そのもとにアクセシビリティ支援室を設置した。アクセシビリティ支援委員会は、年に 3 回現状の確認や課題の検討を行っている。アクセシビリティ支援室では支援コーディネーターが学生への相談対応、修学に関する配慮要請の受付を行っている。支援コーディネーターは学生からの要望に基づき、学長が委嘱した専門知識を持つアクセシビリティアドバイザーや当該学生の関係する教職員等と、支援が適切に行われるための検討、調整を行い、その結果をもとに学生と配慮内容を調整したのち、関係する支援者へ配慮を要請している。また、支援が開始された後も支援コーディネーターが定期的に該当学生と面談し、その都度配慮内容を確認するとともに必要に応じて配慮内容を再調整している。

【2 オフィスアワー制度を全学的に実施しているか】

全学的にオフィスアワーを設け学生に周知している。ただし、本学では元々学生と教職員の間には日常的な交流があり、どの教員も用務に支障のない限りオフィスアワーに関係なくいつでも学生の相談に応じる文化がある。このような「面倒見のよさ」は本学の特徴の一つであり、この伝統は教員が教育目的・目標を共有する中で各自の職務遂行に関わって互いに協働することで醸成されてきた。

【3 教員の教育活動を支援するために、TA などを適切に活用しているか。】

本学ではティーチング・アシスタント規程を設け、優秀な大学院学生に、教育的配慮の元に教育補助業務を行わせているが、院生数が少ないため活用できる授業は一部である。

【4 中途退学、休学及び留年への対応策を行っているか。】

大学の退学者数は、エビデンス集（資料篇）【2-2-11】に示すように、平成 28(2016)年度 13 人（退学率 1.4%）、平成 29(2017)年度 16 人（退学率 1.8%）、平成 30(2018)年度 12 人（退学率 1.3%）である。また、短大の退学者数は、エビデンス集（資料篇）【2-2-11】に示すように、平成 28(2016)年度 6 人（退学率 2.3%）、平成 29(2017)年度 1 人（退学率 0.4%）、平成 30(2018)年度 1 人（退学率 0.4%）である。退学の理由の主なものとしては、家計の急変、心身の問題、そして進路変更等があげられる。

本学、短大の退学率は 3 年間で平均すると 1.3%であり、全国平均よりは低い数値であるが、退学だけでなく、退学につながり易い休学・留年も含め、その抑制が課題である。これについては、「2-2-①」で述べたように、クラス担任による学期毎の面談、欠席回数への通知、専門的支援部署との担任・学科との連携により、学生の学修・生活状況をこまめに把握し早期に対応するよう努めるだけでなく、学期ごとの成績の保証人への通知、および、担任による保護者への対応なども行っている。

[エビデンス集・資料編]

【資料 2-2-1】 学生支援の手引き

【資料 2-2-2】 新入生ガイダンス資料

【資料 2-2-3】 教務委員会規程 ←ページ

【資料 2-2-4】 1年次セミナー関係資料

【資料 2-2-5】 2018 年度時間割【前期】

【資料 2-2-6】 学修・学術情報センター委員会資料

【資料 2-2-7】 情報教育委員会資料

【資料 2-2-8】 図書館運営委員会資料

【資料 2-2-9】 オフィスアワー一覧

【資料 2-2-10】 美作大学大学院ティーチングアシスタント規程

【資料 2-2-11】 学生異動 H28～H30 年度資料

(3) 2-2 の改善・向上方策（将来計画）

本学の学生支援は、自由な学風の下長年にわたって学内コミュニティが自発的に築いてきた風土に立脚している。上述の支援の3階層は、当モデルをもとに本学の現状を描いたものであり、もともと上意下達の方針により行われているものではない。常日頃各教職員の意識が「学生に寄り添う支援」というキーワードを共有することで成り立っており、小規模大学ならではの在り方だと言える。その一方で、個人の力が中心となりがちで、組織的な、特に部署間の連携がまだ弱い点である。文部科学省が求める教職協働の流れをさらに推進し、教員と職員との間での情報共有を丁寧に進め、より質の高い学生支援体制を気付いていくことが必要である。また、学生支援の手引きについても、組織体制の変化がこの数年あった部分が反映されていないので、その改定を行う予定である。

2-3 キャリア支援

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

(1) 2-3の自己判定

基準項目 2-3 を満たしている。

(2) 2-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-3-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する支援体制の整備

【教育課程内における体制の整備】

大学では、平成 20(2008)年度の教育課程の改正・整備により、3 学科共通の「教養・基礎教育科目」群を置き、今日にいたっている。この科目群は、現在、8 つの区分で構成され、その区分の 1 つが「キャリア科目」である。「キャリア科目」には、「キャリアデザイン論」、「ボランティア論（教育系）」、「ボランティア論（福祉系）」、「インターンシップ実習」、「ボランティア実習」の 5 科目が置かれている。

短期大学部（以下、短大）では上記と同じく教育課程の改正・整備で、2 学科共通の「教養・基礎教育科目」群を置いている。短大ではこの科目群の区分を 7 つ構成し、その区分の 1 つに「キャリア科目」がある。この中に「ボランティア論（教育系）」、「ボランティア論（福祉系）」、「インターンシップ実習」、「ボランティア実習」の 4 科目が置かれている。

大学・短大に設置したこれらの科目は社会的・職業的自立に関する知識と技能・技術の修得、自己課題の自覚と就業意識の醸成を目指すものであるが、とくに「インターンシップ実習」は、それぞれの学科の教育目標に照らし、自己の将来像の確認やキャリア意識の形成など、教育上有意義と認められる就業体験について単位を認定するものである。事前に学科毎に行われるオリエンテーションの受講を必須とし、長期休暇や授業外時間を利用しての通算 1 週間（45 時間）程度の就業体験と、事後に提出する「活動記録」やレポート、体験報告等が単位認定審議の対象とされる。大学 3 学科・短大 2 学科および専攻科とも資格や免許取得に必要な実習科目を置いているが、「インターンシップ実習」は、選択科目でありながら、実習先の施設の職員に準じる社会人として扱われる度合いもより強いため、教育効果も大きい。なお、この科目での就業体験は就職活動とも関わるので、事前に就職支援室に連絡するとともに、同支援室が実施するガイダンスに参加するようにさせている。

また、各学科においても社会的・職業的自立に関する支援を行っている。

食物学科の主な取り組みとして、大学で学習するカリキュラムを 3 年次までにある程度詰め、4 年次ではその分空いた時程に管理栄養士国家試験対策講座を入れ、合格に向けた学科独自の講義を多く入れている。その結果、毎年のように管理栄養士合格率は全国トップクラスの数字を出している。

児童学科では、学科カリキュラム自体（正課及び課外の採用試験対策等）がキャリア教育・支援として作成されている。特にボランティア実習を履修する小学校教員養成コースの学生には、津山市教育委員会と連携した学校支援ボランティア（スクールフレンド）を明確に位置付けた。また、専門職として学校園に就職するための採用試験を受験する学生を対象に、採用試験対策をカリキュラムに積極的に組み込んでいいる。

社会福祉学科としては、カリキュラムに特別演習Ⅰ～Ⅲを設け、少人数体制にてキャリア教育を実践する科目を配している。これは 3 年次から履修することとなっており、ⅠとⅢは

卒業必修科目となっている。この特別演習にて、自分の進むべき道をしっかりと考え、学ぶことにより、卒業後の進路選択にミスマッチが起こらないよう工夫されている。

栄養学科の場合、キャリアアップとして進学があり、大学の食物学科または他大学の食物栄養系の学科への編入学が一般的である。短大で取得した栄養士の資格を基礎に管理栄養士を目指したい学生に対しては、学科長や担任が個別に相談に応じて、編入学試験の情報や希望する大学の情報等を提供している。

幼児教育学科でも、学科長や担任が個別に希望者の相談に応じる点は同様であるが、これに加えて約 10 人の学生と 1 教員とで構成する「2 年次セミナー」の担当教員が就職と進学を合わせた進路指導を親身に行っている。進学先は福祉分野では本学専攻科介護福祉専攻が主であり、毎年十名程度が進学している。子ども分野では他大学への編入もあるが、同一キャンパスに大学の児童学科があり、幼稚園教諭一種免許状、小学校教諭一種免許状の取得希望者がこちらに進むことが多い。

専攻科では、修学期間が 1 年間と短いため、入学当初より学科長や担任が就職に関する相談に応じている。学生の適性を早期に掴み、個々の状況に合った就職先の選択ができるよう指導している。また、在学する先輩がいないため専攻科卒業生による就職活動の講話やアドバイスの機会や、先輩の勤務先への訪問などを複数回実施している。

大学院進学希望者および留学希望社に対しては、その数が少ないことから組織的な指導体制ではなく、担任や学科長とともに、とくに進学希望の専門領域関係教員（多くの場合、卒業論文指導教員）による個別指導の力が大きい。

大学院学生については、学生数が少ないこともあり、現在のところ研究指導教員が研究科長と連携して、就職支援を行っている。

【教育課程外における体制の整備】

本学では、「就職委員会規程」に基づき、就職支援充実・促進のため全学的な体制として「就職委員会」を組織している。委員構成は次表のとおりである。

表 2-3-1 就職委員会の構成

教 員	学長、副学長 [*] 、学部長 [*] 、短期大学部長 [*] 、就職部長、学生部長、広報部長、各学科長、各学科から選出された委員各 1 人、その他学長の委嘱した者
事務職員	事務局長、総務課長、就職支援室長、学生募集広報室長、大学広報室長、就職支援室総括参与、その他学長の委嘱した者

注：^{*}は、これらの職を置く場合に限る。

就職委員会では、①学生の就職指導、②求人開拓、③就職斡旋、④就職対策、⑤その他、就職支援に関することの企画研究及びその適正な運営方法について審議し、その決定に基づいて教職員が業務を遂行している。

また、就職支援の事務組織として就職支援室を設けている。＜体制の説明を追加＞

就職支援室及び就職資料室は、学生の利便性を考慮し、就職支援室を 8:30～18:00（月～

金曜日)、就職資料室を 8:30~21:00 (年中無休) の間開放し、求人情報ファイル、就職試験の受験報告書、情報収集のためのパソコン等を備え、学生が自由に活用できるようにしている。また、就職関連書籍では就職活動の指導書、就職活動マニュアル、問題集等を自由に閲覧できるようにしている。なお、本学の学生は各学科の教育課程に応じた専門職種に就く割合が多いことを考慮し、求人情報は学科の専門職種毎に分類し、学生が検索し易いようにファイリングしている。

【就職状況と具体的な就職支援の取り組み】

本学学生の就職状況の第一の特徴は、食・子ども・福祉の各分野で学んだ知識や資格を活かした就職(専門職)の割合が 8~9 割と高いことである。この資格職(=専門職)への就職は、一般企業とは異なり、定期採用や大量採用が望めないため、就職委員、クラス担任そして就職支援室が連携を図り、個々の学生の動向を把握し、個別指導を行うよう努めている。そのため、学生への就職情報提供を強化することとし、平成 14(2002)年度から求人情報や就職イベント情報、個別の就職相談などの連絡を学生個々の携帯電話にメールで配信し、速やかな情報提供を行っている。同時に就職委員と卒業年次のクラス担任へも、メール等によって、学生に提供した情報を配信し、求人票のコピーの配付を行い、就職支援体制の強化を図っている。

また、就職支援室では全卒業年次生の個人面談を少なくとも年 2 回実施している。その結果をもとに、夏の就職開拓訪問については、学生の就職希望地域・職種の事業所を中心に訪問し、学生の就職希望の実現を図ることを目的に実施している。また、訪問先に在職している卒業生へのフォロー・励ましとともに現場からの要望を聴取して就職指導に役立てている。この就職開拓訪問で収集できた生の情報は、就職開拓報告会や就職懇談会において、実際に訪問した教職員から報告され、全学の共有する情報になるとともに、学生への就職指導へとフィードバックされているだけでなく、学科教育の点検にも役立てている。

学生の保護者に対する就職関連の情報提供や就職支援サポートについての理解と協力を得ることを目的に就職懇談会を行っており、就職に向けての学生本人と保護者との意思一致・確認・決意の場としても機能している。就職懇談会は大学 3 年次・短大 1 年次の冬(12 月中旬~2 月下旬)に開催している。

なお、各県で実施される福祉就職フェアには、教職員が手分けをして学生と共に参加し、当日及びその後の学生のフォローにあたっている。特に参加者の多い岡山市で開催される岡山県福祉フェアにはバスをチャーターし、教職員複数が同行している。

学生への就職指導としては、このほか、大学 3 年次・短大 1 年次より就職ガイダンスを年間で大学 12 回・短大 11 回行なっている。実施時期と内訳回数は、大学は前期 5 回、後期 7 回であり、短大は後期に集中して 11 回である。内容は次表のとおりであり、実施に際しては各回とも満足度アンケートと出欠確認を行ない、ガイダンス内容の改善と欠席者のフォローなどに役立てている。

表 2-3-2 就職ガイダンスの講座と内容
<大学>

	講 座 名
前期	就職オリエンテーション（１）
	就職オリエンテーション（２）
	長期休暇中の就職活動
	自己分析講座
	業界研究講座
後期	履歴書・エントリーシート・採用志願書対策講座
	印象・コミュニケーション力アップ講座
	ビジネスマナー講座
	面接対策講座（１）
	面接対策講座（２）
	直前総まとめ講座
	① 進路希望登録 ② 就職資料コーナーの使い方・資料の見方 ③ 就職支援システムの使い方 ④ 好印象なメールマナー

<短大>

1	就職オリエンテーション（１）	8	面冊対策講座（１）
2	就職オリエンテーション（２）	9	面接対策講座（２）
3	自己分析講座	10	直算総まとめ講座
4	業界研究講座	11	①進路希望登録 ②就職資料コーナーの使い方・資料の見方 ③就職支援システムの使い方 ④好印象なメールマナー
5	履歴書・エントリーシート・採用志願書対策講座		
6	印象・コミュニケーション力アップ講座		
7	ビジネスマナー講座		

※この他に、栄養学科は「栄養学特別演習」の中で独自の講座を行っている。

卒業年次生については年間を通じて就職内定状況をチェックしている。とくに後期からは、毎月、定例の全教職員が出席する職員会議において内定状況を報告し、全学で状況把握を共有しつつ目の就職支援に活用している。卒業時の就職状況の分析・検討はひとつの区切りとして当然行っているが、卒業時点で未就職である者へのフォローを欠かさず、毎年、年度を越えて就職指導を継続し、最終的な分析・検討を経て次年度の就職支援に活用している。

本学学生の就職状況の第二の特徴は、地方出身生の割合が大学で約7割、短大で約半数と高く、そのほとんどが、取得した資格を持って地元へUターンすることを希望している点である。そこで、求人情報と学生とのマッチングを図るための取り組みに注力している。一

つ目は、遠方のため支援等が手薄となる可能性がある沖縄県には就職支援室参与を置き、現地での就職先の開拓や情報収集、現地での学生の就職活動のフォロー、当該県に特化した学生との個別面談を行っている。二つ目は、夏季就職先開拓訪問で得られた事業所の最新の求人動向や就職先が求めている人材像などの情報を、食・子ども・福祉の分野ならびに県別に分け、学生に分かりやすく情報提供し、Uターン就職の支援を行っている。三つ目は、本学会場に加え、必要な県・地域（2019年度は島根・鳥取・高知・沖縄を予定）で就職懇談会を開催し、地元関係機関や卒業生の協力を得ながら出身県の実情を理解し、学生の就職希望の実現を図るための取り組みを行っている。

これに加えて、出身者の多い県との間で就職に関する協定を結び、出身地への就職の可能性を広げた。現在就職協定を結んでいる県等は以下の通りである。

平成 26 年 3 月 高知県
平成 26 年 4 月 愛媛県
平成 26 年 7 月 津山市広域事務組合
平成 27 年 1 月 島根県
平成 28 年 8 月 鳥取県

協定は形だけのものではなく実効性を高めるために定期的に各県との情報交換を行っている。平成 28 年度には高知県と、平成 29 年度には島根県と、平成 30 年度には鳥取県と各県知事、商工労働部や県の関係部署、ならびに本学関係者（卒業生・在学生含む）との懇談会を実施し、相互理解の促進を図った。その他、協定先の企業合同説明会を学内で開催したり、実務者レベルでの情報交換をおこなったりしている。

[エビデンス集・資料編]

- 【資料 2-0】 就職支援室の利用状況
- 【資料 2-0】 就職の状況（過去 3 年間）
- 【資料 2-0】 卒業後の進路先の状況（前年度実績）

(3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

資格・免許の取得は専門職就職へのパスポートではあるが専門職としての力量を保障するものではないということを念頭に置き、ブラック企業対策のための情報の集約と学生への周知を含め、この方向に沿ってのリサーチと支援方法の研究が求められる。また、本学でも実害があった悪徳就職エージェントに対する学生への周知徹底をはかり、健全な就職活動をはかっていく。

就職活動に対する学生の集中力やモチベーションの向上へ向け、就職ガイダンスの開催時期や内容の見直し、就職懇談会の実施時期や説明対象（家族・保護者と学生）の見直しを進めている。また、OB・OG による体験報告会（実際の仕事の様子、やりがい、就職活動の体験談、学生時代に取り組んでおくことなどについての講話など）の機会も必要である。

就職支援協定に基づく情報交換をさらに進めるための定期的な実務者による交流の機会を今後も促進する。

2-4 学生サービス

(1) 2-4 の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-4-① 学生生活の安定のための支援

【1 学生サービスの組織設置について】

本学の学生支援のための組織としては、学生部と学生委員会がある。学生部は、下の図に示すように学生課、ボランティアセンター、スポーツセンターから成っている。学生支援担当副学長は、ボランティアセンター長及びスポーツセンター長を兼ねるとともに、「学生委員会規程」に基づき、「学生委員会」の委員長を務める。委員会の幹事は学生課長である。同委員会はこの他、各学科から推薦された委員各 1 名で構成され、全学的な学生支援に関わる案件について協議する。また、平成 27 年（2015）年度から、発達障害、またはその傾向にある学生に対する教員の指導を支援する目的で、学生委員会の一機能として発達支援アドバイザー制度を発足した。

学生指導、厚生補導については、学生支援グループが中心となって取り組んでいる。その所掌領域は、学生生活の安定・安全確保に関わる支援全般にわたっている。学生生活に関する相談、各種学生団体への支援と連絡・調整、奨学金・傷害・災害保険関係事務、アルバイトの斡旋・紹介、学生寮・学生食堂・購買との連絡・調整、駐車場・駐輪場・ロッカー利用の指導、下宿・アパートの紹介・家主・不動産業者との連絡・調整、学内諸施設の利用マナー等に関する指導、その他学内外における学生生活全般の相談・指導等に当たる。

【2 奨学金等、経済的支援】

経済的な支援策として、日本学生支援機構や都道府県育英会の外部奨学金制度の利用に加え、本学独自の奨学金制度として、学業特待生制度、進学支援特待生制度、美作学園特別奨学生制度、美作学園育英会一般奨学金制度、を設けている。

学業特待生制度は、高校推薦を受けた受験生を対象に、入学試験の成績状況に基づき審査の上採用している。また、次年度以降は各学年、学科の在籍学生数に応じ好成績の学生を採用している。支援内容として、入学金の半額相当額及び大学年額 250,000 円、短大年額 200,000 円を給付している。進学支援特待生制度は、経済的理由により進学に困難をきたしている者で高校での成績が優秀な入学者を対象として、審査の上採用している。また、年度ごとに経済状況の確認を経て、最短修業年限までの継続も可能である。支援内容として、入学金の半額免除及び経済状況に応じ大学年額 500,000 円又は 250,000 円、短大年額 400,000 円又は 200,000 円を授業料より免除している。その他、美作学園特別奨学生として、指定するスポーツのクラブ団体に所属し活躍が期待される学生への入学金及び奨学金の給付、日本政策金融公庫の教育ローンの利息分を在学中最短修業年限内で給付する美作学園教育ローン奨学金等の制度がある。また、美作学園育英会一般奨学金制度は公的な奨学金制度に不採用になった学生に月額 25,000 円を無利子貸与している。

2018 年度の利用者数の概要は、下の表 2-7-1 の通りである。日本学生支援機構の奨学金受給学生は一種では本学学生の 38.20%、二種は 31.78%、給付型は 2.46%を占めている。また、本学独自の奨学金制度も入学金の半額免除など一時的なものも含め 392 名の学生へ

給付、または免除している。

この他、女子学生寮を利用する学生のうち、沖縄県等の遠隔地出身者及び進学支援特待生には寮費を減免し、希望しながら入寮できなかった遠隔地出身の女子学生と進学支援特待生、及び遠隔地出身又は進学支援特待生の男子学生には月額 10,000 円をアパート・下宿費支援金として給付している。また、廉価で安全な民間のアパートや下宿の斡旋・紹介や、リスクの少ない、学生に相応しいアルバイトの情報提供等を間接的支援として行っている。

また、信用金庫やロータリークラブといった地域の企業、団体からも給付型奨学金を授与していただいている。

表 2-7-1 奨学金制度の利用(取得)者数

	奨学金制度名	取得学生数(平成30年度) 大学・短大合計
外部	日本学生支援機構	823件：一種434人/二種361人/給付28人
	その他	5人
本学独自	学業成績特待生	41人
	美作学園育英会一般奨学金	0人
	美作学園教育ローン奨学金	24人
	授業料奨学融資制度	0人
	進学支援特待生等特別奨学金	327人

【3 課外活動への支援】

学生の課外活動は、クラブ・サークル活動などの日常的なものから、学生自治組織が企画する新入生歓迎行事、浴衣登校（七夕祭）、白梅祭（大学祭）、ハロウィン仮装登校や短大幼児教育学科主催のイルミネーション点灯式等の半ば学園行事となっている周年的なもの、さらには学外からの依頼に応じての不定形・イベント的なものなど様々である。学生の全学的組織である学友会傘下のものについては、学友会の意見を受けて学生課が中心となって支援している。また、不定形・イベント的なものについても、可能な限り学生課への情報提供を呼びかけ、活動に対応した支援態勢を心がけている。問題が生じたり、課題が提出されたりしたときには学生委員会で協議し、必要な場合には部科(課)長会議や教授会での協議を要請する。

学友会は平成 19（2007）年度から大学と短大の組織が統合され、クラブ・サークルも統合されて、平成 30（2018）年 5 月 1 日現在、全学のクラブ・サークル数は 51 となっている（クラブ、同好会、県人会等を含む）。当然ながら、クラブ・サークルは、活動が活発で実績も大きいものから、発足間もないものまで、状況は様々である。本学では、学友会と学生委員会との間での申し合わせによる内規を設け、各クラブ・サークルが申請した予算に応じ、学生の協議により活動支援費の配分を行っている。また、本学後援会も、白梅祭（大学祭）の講演会への補助、学友会活動への支援費、クラブが学外で試合を行う際の活動費の一部補助など学生の活動支援費を援助している。

平成 18（2006）年度に、「課外活動において活躍、または活動を支える努力を惜しまず、

かつ人物的にも優れた 20 人程度の学生を広く表彰する」という趣旨による「MAS 賞 (Most Active Student)」を制定し、課外活動の更なる奨励・支援に努めている。また、平成 28(2016)年度からはその対象を団体にも広げ、大学と短大を合わせた受賞は、累積で 238 組となっている。

また、平成 29 (2017) 年からは、学生課主催で年に一度リーダーズキャンプを開催し、各団体の中心となる学生ヘリリーダーとしての人間的成長を促す取り組みを行っている。

【4 心身に関する健康管理、心的支援、生活相談など】

本学では、健康保健センターで学生の健康管理、健康相談活動を、また学生相談室「ことりの森」で、メンタルヘルスケア・カウンセリングの心的支援を行っている。

健康保健センターには職員 2 人（看護師、保健師、日本学校教育相談学会認定カウンセラー及び養護教諭資格の取得者）を配置し、学生の健康管理、健康相談及びケガや病気の簡単な応急処置を行う他、必要に応じて医療機関や専門機関等の紹介を行っている。毎年 4 月には、全学生を対象にした定期健康診断で、身体測定・視力及び聴力検査・血圧測定・尿検査・胸部 X 線撮影検査（新入生及び希望者）・内科検診を実施している。定期健康診断結果に基づいて、実習・ボランティア活動・就職活動等のために「健康診断証明書」を発行している。入学前より「健康調査票」の提出を受け、心身両面の問題を事前に把握し、入学後の健康的な学生生活の支援が適切に行えるよう配慮している。また、学内実習並びに臨地実習の充実を図るため、検便による細菌検査、感染症抗体価検査、インフルエンザ予防接種等を学内で集団実施している。

学生相談室は、愛称で「ことりの森」と呼ばれ、常勤の臨床心理士が相談に対応している。相談内容は学業・進路に関すること、休学・復学・退学に関すること、自己探求や人間関係（学内・学外・家族）に関すること、学生生活に関すること、精神保健・心身の不調に関すること、経済的問題に関すること、セクシャルハラスメント・アカデミックハラスメントに関すること等、多岐にわたっている。平成 14 (2002) 年度以降、個別の学生の悩み相談だけではなく、学科や学生課との連携を強化し、学生指導の事例検討会、精神科医師コンサルテーション制度の設置、学生課職員の全国学生相談研修会（日本学生相談学会主催）の受講を行っている。

2-2 でも述べたように、本学では担任制をとっており、日常的に学生の動向を把握し、必要に応じて学生課や健康保健センター、学生相談室と連携を取りながら、問題を抱えた学生に対応している。具体的な学生支援に際しては、平成 27 (2015) 年改訂した「学生支援の手引き」に基づいて対応に当たっている。また、緊急性の高い事案の場合には、学生部長・学生課長や学科長も入ったチームで支援を行い、保護者とも連携しながら学生のサポートを行っている。

また、平成 27 (2015) 年 4 月より、事務所とは別の場所に学生課相談室を設けた。担当者を所定の時間に配置し、定期的にクラブ・サークル活動、一人暮らし、奨学金など学生生活にかかわる様々な相談を自由に受け付ける企画の実施や、部屋を予約することにより、「学内で心を落ち着けて一人になることができる場所」として貴重な役割を果たしている。

各学科においても、毎回の学科会議で何らかの問題を抱えている学生について検討し、必要な場合はチーム（構成員：学科長・担任・学生部長・学生課長・「ことりの森」職員の臨床心理士・その他必要と思われる教職員）で対応する等、きめの細かな指導を心がけている。

社会人、編入、転入学生は、個人的にカリキュラムや学生生活について不安が生じないよう、担任や教務委員がほぼマンツーマンで細部にわたって相談、指導に当たっている。また、学外実習に出るにあたって履修基準を満たす必要のある科目の履修に関しても、担任、教務委員らが授業担当者と綿密な連絡を取り合い、不利益が生じないように留意している。

[エビデンス集・資料編]

【資料 2-4-1】 学生委員会規程

【資料 2-4-2】 大学案内

【資料 2-4-3】 キャンパスガイド

(3) 2-4 の改善・向上方策（将来計画）

現在、大学短大それぞれに寮が設けられているが、耐震化も念頭に置きキャンパス内に新たに女子寮を建設する。完成は 2019 年 8 月で、2019 年の後期からの運用となる。旧寮 2 つは廃止し、新寮は大学生と短大生の両方が居住する。新寮は教育寮として位置付け、寮生自治会による日常的な運営を基本とし、学生課および学生会がサポート的な立ち位置で寮生自治会の運営を助けることとしている。新寮での運営に向け学生による準備員会を立ち上げ、学生課のスタッフと協働しながら運営体制の構築を行っている。また、学生食堂は、平成 28 年に委託業者が変わったことで、いくつか課題が浮かび上がった。学生寮では食事の提供がないため、より柔軟な体制に学食を変えていくことが課題となっている。

2-5 学修環境の整備

(1) 2-5の自己判定

「基準項目 2-5 を満たしている。」

(2) 2-5の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-5-① 校地、校舎等の学修環境の整備と適切な運営・管理

【新寮建設について等】

校地、校舎等については、同一法人の短期大学部とその多くを共用しているが、いずれも大学設置基準で定められた校地及び校舎面積を十分満たしている。

校舎は大学設立から五十年以上が経過し、建物・設備ともに老朽化が進んでいることや初期の校舎の中には現行の耐震基準を満たしていないものがあることから、これらについて改築及び耐震補強計画を立案し、2022年度末までに当該工事計画を完了するように進めているところである。まずは学生寮を改築中（2019年竣工予定）であるが、この建物は単なる居住空間としての役割だけでなく共同生活を通じた学びの場としての役割も備えており、竣工後は学生の生活環境の充実のみならず、学習環境のさらなる向上に寄与するものと見込まれている。

校地面積は本部のある北園校地：45,415.6 m²、またこれより北約 3 kmの津山市大田に 13,149 m²の雑種地、及び本学より約 20kmの鏡野町奥津に 29,384 m²の山林を所有している。運動場は北園町の本学敷地内に 18,582 m²のグラウンド(全天候型陸上競技トラックとフィールド)を整備している。

2-5-② 実習施設、図書館等の有効活用

【図書館・IT 施設について】

平成 27（2015）年 9 月に竣工した学園創立 100 周年記念館は、1～3 階部分がラーニングコモンズを始めとする 3 つのコモンズ、プレゼン・ルーム、ミーティングルーム、情報機器を常設したコラボレーション・ラボなどの設備を備えた図書館（席数はオープンコモンズの座席も含め 285 席）、4 階部分が主に情報教室 2 室とアクティブ・ラーニングに対応したセミナールーム 3 室、5 階部分が約 380 人収容が収容できるホールを擁する複合施設である。ワンフロアは約 800 m²あり、計 4,068.45 m²の「知の拠点」として整備された。旧図書館の 7 号館にも閉架書庫（1,454 m²）を整備しており、学生が自由に閲覧できる記念館の蔵書と合わせて約 16 万 7000 冊の図書、1,445 種の学術雑誌（冊子体）、約 1,100 点の視聴覚資料、電子ジャーナル約 8,800 種及びデータベース 4 種を整備している。閉架書庫にある蔵書は OPAC で検索可能となっており、学生は図書館カウンターで申し出ることによって閲覧・貸出をすることができる。あわせて館内では学生にタブレットを貸し出すサービスを行っている。

2-5-③ バリアフリーをはじめとする施設・設備の利便性

【現状について】

大学の施設、設備においてはエレベーターのない校舎があるなどその利便性は必ずしも良いとは言えないが、各校舎入り口の段差にスロープを付けるなど可能な限り対応してい

る。また、手すりの無い階段に手すりを設置したり、当該学生専用の駐輪スペースを確保したりするなど学生の要望を受け随時対応している。

2-5-④ 授業を行う学生数の適切な管理

【クラスサイズについて】

学修効果を高めるために、原則としてそれぞれの学科単位でクラス分けを行い、「1年次セミナー」のような、少人数のグループでの実施により、教育効果が高まる演習や実習指導においては、必要に応じて少人数でのきめ細かい指導ができるよう、授業編成上の配慮をしている。

さらに、実験や実習においては、クラス単位の開講ではあるが、必要に応じてクラス内を6、7人程度のグループに分け、授業における学生の理解が効果的に進行するように工夫している科目も多い。

また、外国語(英語)、器楽(ピアノ)については、能力別のクラス編成を行い、学生個々に適した進度で学修ができるようにしている。

授業を行う上で、資格関連科目に関しては、管理栄養士(食物学科)、栄養士(栄養学科)、保育士(児童学科・幼児教育学科)、社会福祉士(社会福祉学科)の養成施設として、関係法令に則り、定められた受講学生数を逸脱しないよう、適切な管理を行っている。

[エビデンス集・資料編]

【資料 2-5-1】 学修・学術情報センター委員会資料

【資料 2-5-2】 情報教育委員会資料

【資料 2-5-3】 図書館運営委員会資料

【資料 2-5-4】 1年次セミナー関係資料 **【資料 2-2-4】** と同じ

(3) 2-5 の改善・向上方策 (将来計画)

【耐震調査、6号館改築について等】

2-5-①で記述したように改築・改修が必要な建物については、2017年度に行った耐震診断の結果を受けて改築及び耐震補強計画を立案する。6号館については2020年度中に改築、その他の建物についても2022年度末には改築・改修が完了するように学園の財政状況を踏まえた上で、本計画を進めることとする。

2-6 学生の意見・要望への対応

(1) 2-6 の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

(2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-6-① 学修支援に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

【学修支援に対する学生の意見をくみ上げるシステムについて】

本学では大学・短大とも担任制を採用しており、個々の学生の学修支援に関する学生の意見や要望の把握はクラス担任の役割によるところが大きい。定員 40 の短大栄養学科を除く各学科とも 1 学年 2 クラスの編成であり、一人の担任が受け持つ学生は 40 名から多くても 45 名程度のクラス編成となっている。担任は学期ごとに全員の個別面談を行っており、GPA 一覧等の成績データも確認しながら、GPA が低い学生や成績が急に悪化した学生に必要な指導を行っている。また、各学科の学科会議では、情報交換や授業担当教員などから適時個々の学生の履修状況が報告され、気になる学生に関する情報共有が行われるよう努めている。出席状況については、3～4 回欠席した時点で各授業担当者から教務課に報告するよう定めており、その情報が当該学科の学科長、教務委員、担任に伝えられる体制となっている。担任は、何らかの問題を抱えていそうな学生に対しては随時呼び出して面談を重ね、学科長をはじめとする他の学科教職員と協力して対応に当たる。また、問題の内容に応じて、授業・成績関係では教務課、メンタルな面も含めた学生生活に関わる問題については学生課や学生相談室「ことりの森」、学費の問題では経理課等の各部署と連携しながら、適切な指導・助言ができるよう努めている。また、平成 28（2016）年から開室したアクセシビリティ支援室では、学生からの要望に応じた学修支援にも対応しており、専門的知識を有する学内の教職員であるアクセシビリティアドバイザーと連携しながら、支援コーディネーターを交えた支援室会議により支援体制を整備、実施できるよう、関連部署と調整を行なっている。

学修・学術情報センターの前身にあたる情報処理教育センターでは、LMS を活用して平成 24（2012）年度から新入生を対象に情報機器を中心とする学修環境に関する調査を毎年実施し、その分析結果や LMS の利用実績を情報処理教育センター委員会で検討する中で、学修支援や学修環境に関する学生の意見、要望などの把握に努めてきた。平成 25（2013）年度からは情報処理教室や図書館における情報端末の利用実績ならびにヘルプデスクの利用実態調査も年間を通じて行い、本学における学修環境の適正値を探るとともに、これらの分析結果は平成 27（2015）年に竣工した学園創立 100 周年記念館の館内設備や規模、提供しているサービスに反映されている。

大学の学部生が卒業研究ならびに卒業論文で提出する論文の電子化を始めた平成 25（2013）年度から、卒業研究・論文を作成する学生を対象にガイダンスを毎年実施してきたが、その中で大学での学びに関する質問項目を用意し、大学 4 年間の学修活動を自己評価する調査も実施することで、情報教育の見直しに役立てている。

平成 26（2014）年度には全学的な取り組みとして、学生の教室内外での学修状況、教育内容に関する満足度等に関する「勉学及び学生生活に関する調査」を実施したが、平成 29（2017）年度には「学修状況調査」を学修・学術情報センターで取りまとめ、平成 30（2018）

年度には全学科の学生を対象に「学修状況・学生生活・就職に関する調査」ならびに卒業年次生を対象に「学修に関する満足度調査」を実施した。あわせて、平成30(2018)年度の授業評価からは、調査項目に科目ごとの学修時間や学修場所に関する調査項目を追加し、学生の学修状況の把握に努めている。

また、学生部主催の行事として、学長と学生との懇談会を開催している。この会には、学長と副学長(学生、教育)、事務局長と課長(学生、教務)等が出席し、学友会執行部等の学生代表者たち十数人からの意見を聴取している。ここで出される意見は学生生活に関わる施設・設備関係の要望が多いが、学修環境に関わるものも含まれており、対応可能なものから順次改善に着手している。

この他、学生たちの意見が反映される場面として、大学図書館やボランティアセンター、スポーツセンター等の運営ボランティアの働きによるものがある。たとえば図書館では、平成19(2007)年度から図書館運営の協力スタッフとして学生ボランティアを募ってきたが、ボランティアグループの発案で、大学図書館に収集して欲しい資料を学生が直接書店の店頭で選ぶ「ブックハンティング」を開催しており、学生目線での図書館サービスの充実に努めてきた。

以上のように、本学では、小規模校であるが故に生じる学生と教職員の「距離の近さ」という特長を生かし、各学科教員や各課室事務職員が協働することで「面倒見の良さ」を発揮してきた。この伝統は学修支援の場面でも最も顕著に表れていると考えている。

2-6-② 心身に関する健康相談、経済的支援をはじめとする学生生活に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

心身に関する健康相談に関する学生の意見・要望は、2-4でも述べたように日常の健康保健センターや学生相談室での対応の中から把握し、随時対応を検討している。また、経済的支援については、学納金の対応状況を経理課だけではなく担任も把握し、個別に学生の対応にあたっている。学生生活全般に関する学生の意見や要望は、日常的な事項については学生課窓口でも対応しているが、全学的な関わりを有するような事柄は、担任 → 学科 → 学科の学生委員 → 学生委員会のルートを取ることが多い。担任は日常的に学生と身近に接することで、常に学生の意識や心のあり方を推し量れる状態にあるため、内容の如何に関わらず親身に相談を受けることができる。担任に発し、学生委員会での協議を得て改善策が実行に移される場合と、重要度に応じて部科(課)長会議、教授会を経て決定・実行される場合とがある。

学生からの日常生活に関わる身の回りの要望は、学友会が学生ホールに設置しているポスト、通称「ミマッ箱(みまっばこ)」に投函される。これも要望の内容に応じて、学生課で直ちに改善に着手する場合と、学生委員会で協議し対応する場合がある。

2-6-③ 学修環境に関する学生の意見・要望の把握・分析と検討結果の活用

【2018年度に実施したアンケートより】

平成30(2018)年度には全学科の学生を対象に行った「学修状況・学生生活・就職に関する調査」では、学修環境に関する意見として校舎、教室の老朽化やWi-Fiの接続環境について改善の要望があった。校舎は2-5-①でも記載したように改築及び耐震補強

計画を立案し、2022 年度末までに当該工事計画を完了するよう進めているところである、また、Wi-Fi の接続環境改善のようにすぐに取り掛かることのできる要望に関しては各担当部署に情報を共有し随時対応している。

[エビデンス集・資料編]

【資料 2-6-1】学修・学術情報センター委員会資料

【資料 2-6-2】情報教育委員会資料

【資料 2-6-3】図書館運営委員会資料

【資料 2-6-4】平成 26（2014）年勉学及び学生生活に関する調査

【資料 2-6-5】平成 29（2017）年度学修状況調査報告

【資料 2-6-6】平成 30（2018）年度学修状況・学生生活・就職に関する調査

【資料 2-6-7】平成 30（2018）年度学修に関する満足度調査

【資料 2-6-8】平成 30（2018）年度授業評価アンケート

【資料 2-6-9】平成 29（2017）年度学長と学生の懇談会資料

(3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

本学では、各学科の具体的な教育内容については、各学科が中心となり改善推進を行っている。2019 年度からは、教育課程の内容について学生の目線を反映させるため、学生の教育改善委員を学科ごとに推薦してもらい、各学科において教育改善委員と教育内容に関する検討を行うことを計画している。

[基準 2 の自己評価]

学科ごとにカリキュラムポリシーおよびディプロマポリシーにもとづきアドミッションポリシーを定め、本学の教育内容を理解して選択してもらえるように大学案内、学生募集要項、大学ウェブサイト等に掲載し周知し学生の受け入れを行っている。また、毎年学募広報室・入試委員会を中心にアドミッションポリシーに従った公正な入学者選抜および適切な受け入れ人数となっているか検証を行っている。

学生を受け入れ後は、学生と教職員の間が身近であるという小規模大学の特性を生かし、学修支援、学生生活支援を広範囲に行っている。本学での学生指導は、担任制を中心に、教務課、学生課とで教職協働の元連携し、日常的レベルから専門的レベルまできめ細かに行っており、面倒見の良い大学としての定評を受けている。また、障害学生についてもアクセシビリティ支援室と担任との連携により、定期的な面談を行うなど配慮を行っている。学生は、オフィスアワーだけでなく普段から担任教員とも相談ができる体制となっている。また、メンタル面、健康面では常勤の相談員がいる相談室や健康保健センターを設置し支援を行っているが、状況に応じて担任教員とも連携しチーム支援の手法も取り入れて支援を行っている。

本学では食と子どもと福祉分野の専門職の養成が中心となるが、多くの学生が専門職かつ自分の地元での就職を希望する。そのため、就職支援においても専門職に絡む専門的な観点からの支援を学科が、一般的な就職活動等の支援を就職支援室が行い、指導対象の学生情

報を両者が共有しつつきめ細かい支援を行っている。

本学の学生は、他大学と比べてクラブ・サークル、地域貢献等の学生活動が盛んであり、学生同士のつながり、学生が自律的に課外活動を行えるよう学生課を中心とした支援体制を取っている。経済的な面での支援は、本学独自の奨学金制度を設け、学生課、経理課を中心に相談に乗るなどの支援を行っている。

校舎等の学修環境については、耐震化も念頭に置きながら徐々に進めている。図書館においては、学生視線での蔵書の確保の取り組みや学内無線 LAN の整備など学生が快適に学習を進められるよう整備を行っている。

以上のように教育課程や学修環境は大学が責任をもって策定し推進しているところであるが、学友会との連携のもと学生生活上の意見を吸い上げる仕組みを設け学内環境の整備改善に努めている。また、2019年から教育課程の内容についても学生の意見を反映できる仕組みを導入する。

以上のように、基準2「学生」で求められている内容を満たしていると判断した。

基準 3. 教育課程

3-1 単位認定、卒業認定、修了認定

3-1-① 教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知

3-1-② ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知

3-1-③ 単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の厳正な適用

(1) 3-1 の自己判定

基準項目 3-1 を満たしている。

(2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

教育目的を踏まえたディプロマ・ポリシーの策定と周知については、履修要項において、学科毎に、ディプロマ・ポリシーをその学科の教育目的・目標、カリキュラム・ポリシーとともに授業科目一覧の前に掲載し、学生に周知している。あわせて、大学のホームページ上にも公開をしており、学内外から参照できる。

ディプロマ・ポリシーを踏まえた単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等の策定と周知については、各学科・研究科において、下の表 3-1-1 のように学位授与の方針を定めている。また、学位規程において、所定の単位を修得し卒業・修了を認められ、所属の学科・研究科のディプロマ・ポリシーで定める能力を身につけた者に学士または修士の学位を授与すると定めている。

[大学院]では、学位規程に基づく学位論文の提出から審査に至る一連のプロセスについて、年度当初の各研究科委員会で学位授与プログラムを決定し、実施している。

表 3-1-1 各学科・研究科のディプロマ・ポリシー

食物学科	食物学科の教育目標を踏まえ、授業毎の到達目標に基づいた成績評価を行い、学則に定める所定の単位を修めた学生に卒業を認定し、学位を授与する。卒業までに身に付けるべきこととして、以下のことが求められる。 1. 保健、医療、福祉、特定給食施設等の現場において、個々の身体状況・栄養状態等に応じた栄養サポートや給食管理、傷病者に対する栄養サポートや給食管理を担うための専門知識や技能を修得すること。 2. それぞれの現場において専門的知識や技能を活かすために、深い教養や思考力、職業意識、協働力、コミュニケーション力等を身に付けること。 3. 管理栄養士、専門的職業人として使命感、倫理観を有すること。
児童学科	児童学科では、保育・教育・子育て支援の分野において、子どもについての深い知見、現場で求められる社会人としての基礎的能力、職務に対する使命感や責任感など職業人としての資質、現場体験に基づく実践的・応用的能力を養うことを目的とした教育課程について、学則に定める所定の単位を修めた学生に卒業を認定し、学位を授与する。

社会福祉学科	<p>社会福祉学科は、様々な社会福祉分野において、生活者の立場や地域住民の視点から、いきいきとした暮らしの実現に向け、以下の能力を身につけ、実践していくことのできる社会福祉専門職（ソーシャルワーカー）の養成を目的とし、学則に定める所定の単位を修めた学生に卒業を認定し、学位を授与する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ソーシャルワークに関する基礎的知識と専門知識、さらにこれらに基づく社会福祉援助方法と社会福祉政策について理解している。 2. 個人や家族、地域社会における様々な生活課題・問題に深い関心と問題意識を持ち、その解決に向けて取り組む強い意欲と豊かな人間性を有している。 3. 人権尊重の価値と倫理に基づく社会福祉の援助観を理解し、福祉ニーズを有する人の立場に立ち、その想いや暮らしに寄り添いながら援助を組み立て、実践できる。
栄養学科	<p>栄養学科では、卒業後職場において力を発揮できる栄養士養成のため、栄養士として求められる知識や技能・実践的な能力の修得及び社会人として求められる広い視野・コミュニケーション能力や思考力を養うことを目的とした教育課程（専門教育科目、教養・基礎教育科目）について、学則に定める所定の単位を修めた学生に卒業を認定し、学位を授与する。</p>
幼児教育学科	<p>幼児教育学科では、卒業後職場において力を発揮できる保育者養成のため、保育者として求められる知識や技能・実践的な能力の修得及び社会人として求められる広い視野・コミュニケーション能力や思考力を養うことを目的とした教育課程（専門教育科目、教養・基礎教育科目）について、学則に定める所定の単位を修めた学生に卒業を認定し、学位を授与する。</p>
生活科学研究科 生活科学専攻	<p>生活科学専攻は、食品の機能や臨床栄養等の健康の維持・増進に関連した開発や栄養学的な課題の解明、そして臨床栄養指導の優れた実践力を備え、それぞれの分野で活躍できる高度な専門的職業人の養成を目指す。従って、本専攻では次の能力を身に付け、かつ学則及び学位規程に定める修了要件を充たした者に修了を認定し、学位を授与する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 食品・栄養学領域における清深な学識と技術 2. 課題探求・応用的能力を身に付けた管理栄養士のリーダーとして、社会で活躍できる課題探求・応用的能力 3. 健康の維持・増進に関する栄養学的な諸課題の解明、また栄養管理のための専門性や研究能力
人間発達学研究科 人間発達学専攻	<p>人間発達学専攻は、心理・発達のメカニズムの解明や発達支援のための優れた実践力を備え、また、生徒指導や教育方法・教育課程開発に関し高度な知見と見識を備え、それぞれの分野で活躍できる高度な専門的職業人の養成を目指す。従って、本専攻では次の能力を身に付け、かつ学則及び学位規程に定める修了要件を充たした者に修了を認定し、学位を授与する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 心理・発達のメカニズムについての清深な学識と発達支援の実践的力

	量
	2. 生徒指導・生活指導や教育方法・教育課程開発に関する高度な知見と見識
	3. 発達支援や教育上の諸課題の解明のための専門性や研究能力

単位の認定基準と卒業・修了の認定基準については、学則第3章と第4章において定めている。第3章では、履修すべき授業科目の種類と単位数を定めるとともに、本学以外で修得した単位の取り扱いについても定めている。第4章では、単位の認定方法と成績評価基準及び卒業について定めている。このほか、「学位規程」「履修規程」「美作大学大学院学則」「大学院履修要項」にも明確に定めている。

成績評価基準の内訳は履修要項に示す通りである（【資料 3-1-2】）。成績評価の方法とその基準については、各教員がシラバスに記載し明示しており、これに則り厳正な評価を行っている。履修要項では、履修手続き、試験・レポート、成績評価の情報について詳しく解説している。これらに関しては、さらに前期・後期の開始時期に教務課職員がガイダンスを行い、その時に授業時間割等を配布している。

本学では進級条件は定めていない。しかし、先にも述べたように、本学の学生はほぼ全員が所属学科で養成する専門職に関わる資格の取得を希望して入学してきている。そのため、資格取得のための要件が科目の学年配当と合わさって、一種の進級要件として作用する事情がある。特に、学外実習については各学科で詳細な履修基準を内規で設けており、クリアすべき関門として履修状況のチェックと実習に向けた学修意欲の喚起に利用されている。

卒業に必要な単位数は124単位と学則に定めている。平成20（2008）年度の教育課程の再編以降、学部全体で教養・基礎教育科目30単位以上、専門教育科目94単位以上と要件の大枠は統一しているが、必修や選択必修等の条件については各学科の事情に合わせて定めている。履修要項には、学科毎に卒業要件を示した表を、その学科の教育目的・目標、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーとともに授業科目一覧の前に掲載し、学生に周知している。

単位認定基準、進級基準、卒業認定基準、修了認定基準等については、厳格に運用している。成績評価は大学及び大学院とも「優」「良」「可」「不可」の4段階で評価の基準を明示し、学期毎の定期試験の結果を踏まえ評価している。また、卒業・修了は判定資料に基づき、大学教授会並びに大学院研究科会議の審議を経て厳正に判定している。また、毎年、学内で研修会を開催し、文書を用いてシラバス様式の改定等に伴う変更点を確認しており、その中で、単位の認定のための成績評価の基準についても、評価の内訳を必ず明示することなどを確認し、単位認定評価基準の厳正な適用について教員の共通理解を得るようにしている。

単位認定など成績評価の公正性のための指標として、GPA（Grade Point Average）の活用が挙げられるが、本学のGPA（Grade Point Average）は、各科目の評価で優を5、良を3、可を1、不可を0とする合計点数を単位数の合計で割る方式で算出している。この数値は、「成績指標」として従来から成績通知書に記載してきたものであるが、平成25（2013）年度から、個々の学生向けに、成績状況の推移を示す年次別のGPA値一

覧と同学年内での成績位置の目安として、度数分布の図を加えた解説資料を作成し、成績通知書とともに配布している。また、担任には履修指導に役立てるためクラス全員のGPA（学年別・通算）の一覧資料を配布している。更に、学生の指導には保護者の理解・協力が欠かせないとの観点から、同様の詳細な成績データを学期毎に送付している。

進級基準については前述の通り定めていないが、卒業認定基準の適用については、卒業判定プロセスとして、教務委員会において単位の修得状況と要件の充足を確認した後、部科(課)長会議、さらに教授会での審議を経て行われている。

[大学院]の修了認定基準の適用については、大学院学則第6章に定める修了要件に基づき、修了の判定は各研究科委員会において行っている。

(3) 3-1の改善・向上方策（将来計画）

研修会やシラバスの点検作業等を通して、到達目標に対応してより適切な学修成果を測定できる評価方法の組み合わせを各教員が工夫していくことを促す。GPAを使った評価の平準化については今後の課題である。

3-2 教育課程及び教授方法

3-2-① カリキュラム・ポリシーの策定と周知

3-2-② カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーとの一貫性

3-2-③ カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成

3-2-④ 教養教育の実施

3-2-⑤ 教授方法の工夫・開発と効果的な実施

(1) 3-2の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている。」

(2) 3-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

カリキュラム・ポリシーの策定と周知については、美作学園「建学の理念」を受けて制定された美作大学・美作大学短期大学部「理念・目的」において、本学の教育目的として「新しい時代の生活の向上に寄与できる、人間性豊かな専門的職業人の養成」、「小規模大学の特性を生かし、学生の個性を尊重し、能力を向上させ、創造的で自立した人間の育成」の2点を謳っている。この目的を踏まえて、大学全体の教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー）を定めるとともに、学科毎に教育目標と、それに対応したカリキュラム・ポリシーを明確に示している。

[大学院]についても、大学の理念・目的の精神を踏まえつつ、各分野の「高度の専門性が求められる職業人の養成」を研究科毎の人材目標の目的及び教育目標に定め、それに対応したカリキュラム・ポリシーを定めている。

履修要項において、学科毎にカリキュラム・ポリシーをその学科の教育目的・目標、ディプロマ・ポリシーとともに授業科目一覧の前に掲載し、学生に周知している。あわせて、大学のホームページ上にも公開をしており、学内外から参照できる。

カリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーの一貫性については、各学科とも従来からあった学科の「教育目標」との整合性を取りつつ、ディプロマ・ポリシーが定め

る学位授与の方針を満たせるよう、適切な教育課程を編成しているが、専攻科については学位を授与しないことからディプロマ・ポリシーを設置していない。

カリキュラム・ポリシーに沿った教育課程の体系的編成については、[生活科学部][短期大学部]では、カリキュラム・ポリシーに基づき、全学科に共通の教養教育科目と、各学科の教育目標に即した食と子どもと福祉の各分野の専門教育科目、及び専門教育に備えるための基礎教育科目を柱に教育課程を編成している。教育課程の全体構成は下の表 3-2-1 及び 3-2-2 に示す通りである。なお、[生活科学部]の各学科の専門科目のうち、「自由選択科目」に指定された数科目については、他学科学生の履修を認めている。

表 3-2-1 生活科学部の教育課程概要

食物学科	児童学科	社会福祉学科
教 養 ・ 基 礎 教 育 科 目		
導入科目／共通教養科目／キャリア科目／情報リテラシー科目／外国語科目 スポーツ健康科目／単位互換科目／学科基礎科目		
専 門 教 育 科 目		
社会・環境と健康 人体の構造と機能及び疾病 食べ物と健康 基礎栄養学 応用栄養学 栄養教育論 臨床栄養学 公衆栄養学 給食経営管理論 総合演習 臨地実習 その他の専門科目 栄養教諭分野科目 家庭科教諭分野科目	児童文化領域 心理学領域 教育学領域 教科関連領域 教職関連領域 子育て支援領域 卒業研究	専門基幹科目 専門展開科目 その他の専門科目 ・デザイン分野科目 ・情報処理分野科目 卒業研究系
資格関連科目		資格関連科目
教職に関する科目		教職に関する科目

表 3-2-2 短期大学部の教育課程概要（専攻科含む）

栄養学科	幼児教育学科	専攻科
教 養 ・ 基 礎 教 育 科 目		
導入科目／共通教養科目／キャリア科目／情報リテラシー科目／外国語科目 スポーツ健康科目／単位互換科目／学科基礎科目		

専 門 教 育 科 目		
社会生活と健康 人体の構造と機能 食品と衛生 栄養と健康 栄養の指導 給食の運営 その他の専門科目 フードスペシャリスト関 連科目 栄養情報処理分野科目 栄養学特別演習	保育士関連科目 幼稚園教諭関連科目	人間と社会領域 介護領域 こころとからだのしくみ領域 医療的ケア領域

これらの科目群のシラバスの整備については、毎年 FD 研修会を開催し、シラバス様式の改定等に伴う変更点を確認しており、適切に整備されている。シラバスの見直しについても、各学科長に依頼し、様式や内容に不備がある科目については、次年度のシラバス依頼の際に修正項目を明記した文書を作成し、記載内容の向上に努めている。

履修登録単位数の上限の適切な設定については、平成 26 (2014) 年度入学生より全学科で CAP 制を導入している。しかしながら本学のように専門職をめざすために資格取得が不可欠となる教育内容の学科においては、学生の学修意欲の阻害や資格取得の観点から運用上課題を抱えている。教科目の学年配当や学外実習の履修基準等を厳格にすることで質の維持に努めているが、中教審答申及び大学設置基準の規定趣旨を踏まえ、現行の上限から適正な数値への見直しに努める。

教養教育の実施については、本学では教養・基礎教育科目を定め、これを充てている。教養・基礎教育科目群は随時教務委員会において検討が行われ、教育内容の充実に努めている。

教養・基礎教育科目は〔生活科学部〕では主に1・2年次に、〔短期大学部〕では主に1年次に開講される科目群である。表に示すように、教養教育科目は広い視野と豊かな人間性を備えた社会人としての基礎的能力を養成する科目群、さらに「ボランティア実習」や「インターンシップ実習」等の積極的な社会参加を促すための科目群を設け、全学科共通の方針の下に教育を行っている。

〔生活科学部〕における基礎教育科目は、各学科の専門教育に必要な基礎力を養うための科目群であり、学科毎に5科目を目安に設けている。学科基礎教育科目については、学科の専門分野や教育目標と関連するため、教授会の審議を経て学長が決定することになっているが、科目の見直し等は各学科の意見を十分尊重して行う。

「1年次セミナー」は、大学での学びの基礎・基本を身につけることや大学生活への適応とともに、社会人としての基礎的能力の育成を目的に、全学共通の必修科目として設置している。授業に当たっては、各学科の専任教員が10人前後の学生グループを受け持って1年間指導する体制を取っており、平成23 (2011) 年度からは指導内容の基本部分の統一

のため本学独自の共通テキストを作成し使用している。このような少人数の学習グループを学科スタッフが担当・指導する科目は、小規模大学の良さを生かした教育であるといえることができる。

教授方法の工夫・開発と効果的な実施については、いわゆるFD活動がこれに当たるが、教員の資質向上の一環として、授業の相互参観や各種研修会の開催等、FD活動に力を入れている。教員の資質・能力向上の取組みとして「FD委員会」を組織し、大学全体でFD活動に取り組み、授業評価アンケート、教員相互の授業参観、各種FD研修会等を定期的に実施している。

教育目標の達成状況は、教員相互の授業参観及び学期毎の授業評価アンケート等で評価している。評価結果は教員にフィードバックされ、教育内容・方法、学修指導等の改善に役立てている。

(3) 3-2の改善・向上方策（将来計画）

履修登録単位数の上限の適切な設定については、全学科でCAP制を導入している。しかしながら本学のように専門職をめざすために資格取得が不可欠となる教育内容の学科においては、学生の学修意欲の阻害や資格取得の観点から運用上課題を抱えている。教科目の学年配当や学外実習の履修基準等を厳格にすることで質の維持に努めているが、中教審答申及び大学設置基準の規定趣旨を踏まえ、現行の上限から適正な数値への見直しに努める。

3-3 学修成果の点検・評価

3-3-① 三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用

3-3-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバック

(1) 3-3の自己判定

基準項目3-3を満たしている。

(2) 3-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

三つのポリシーを踏まえた学修成果の点検・評価方法の確立とその運用については、学生の学修状況や資格取得状況、あるいは就職状況の把握、学生の意識調査や就職先へ企業に対するアンケートなどにより学修成果を点検・評価していることが求められる。

本学の教育目的・目標とする「地域生活を支える専門的職業人の育成」については、後述する関連資格の取得率と専門職への就職率の高さが目的達成の指標の1つとなるであろうが、それ以外にも、各学科や教員が不断に行っている点検・評価の方法としては次のようなものを挙げることができる。

個々の授業については、担当教員が学生による授業評価アンケートから点検・評価することが可能である。評価項目の中には、学生自身の授業に取り組む姿勢や満足度を問う項目も設けており、学生自らが学修の成果を振り返ることができるよう配慮している。さらに、こうした授業毎の評価だけでなく、大学全体について教育目的の達成状況を点検・評価し改善に生かすため、本学学生の教室内外での学修状況、教育内容に関する満

足度、学生生活全般に関する満足度等についてアンケートも実施している。この他、GPAによる成績状況の把握、学外実習の履修基準による定期的チェック、教職関係では「教職実践演習」に向けた履修カルテによる指導、管理栄養士や社会福祉士の国家試験対策、教員採用試験対策の指導を通じた個々の学生の到達度の把握などの手段がある。

資格取得率と専門職への就職比率は、各学科で目指している人材養成の目的と深く関わるものであるため、どの学科においても教育成果の達成状況の目安として重視している。本学では教職員一丸となったきめ細かな指導・支援により、資格取得率及びその資格を活かした専門職への就職比率については、どちらも高い数値を維持し続けることができている。平成30(2018)年度卒業生の場合、食物学科は、管理栄養士国家試験の受験資格を得た学生は卒業生89名中81名、社会福祉学科は、社会福祉士国家試験の受験資格を得た学生は卒業生45名中36名であった。管理栄養士と社会福祉士の国家試験の現役合格率は、養成課程を有する全国の私大中ではここ数年続けて上位にランクインしている。また、児童学科については、卒業生84名のうち、小学校教諭免許取得者39名、幼稚園教諭免許取得者45名、保育士資格取得者38名（コース選択により複数の組み合わせの免許が得られるため、延べ数）であった。栄養学科は、栄養士の資格を得た学生は卒業生44名中40名、幼児教育学科は、卒業生71名のうち、幼稚園教諭免許取得者は68名、保育士資格取得者は70名であった。専攻科は、修了生6名の全員が介護福祉士国家試験の受験資格を得ている。

過去4年間の専門職への就職比率は、大学では80%台半ばとなっている。食物学科では、管理栄養士・栄養士・栄養教諭・学校栄養職員・家庭科教諭等、児童学科では、小学校教諭・幼稚園教諭・保育士・児童指導員等、社会福祉学科では、ソーシャルワーカー・医療ソーシャルワーカー・ケアワーカー等が専門職に該当する。これらの職への求人数がどの地域においても比較的安定して存在することが本学の高い就職率を維持できる背景にある。また、短大の就職率は毎年90%中盤をキープすることができ、資格を活かした専門職への高い就職率を維持している。

卒業生に対する評価に関して就職先へのアンケートはとくに実施していないが、本学の教育内容の性格上、資格取得のための学外実習等で現場との連携は不可欠であり、学外者から本学の実習生や卒業生に対する評価を直接的・間接的に聞く機会は少なくない。学外実習に際しては、学科の専任教員が手分けしてほとんどの実習先を巡回している。実習の巡回指導等で得られた情報は、実習担当者が集約するとどまらず、学科会議において報告され、その場で教育内容や指導に関わる課題が話し合われるのがふつうである。また、毎年夏に学科の全ての専任教員が分担して就職先開拓訪問を行っている。その際には、卒業生の就職先をできるだけ出身学科の教員が訪問するよう、各学科の就職委員が就職支援室と連携して計画を立てている。訪問時には可能な限り卒業生の動向や評価について話を聴くようにしており、情報収集に努めている。これらの情報の活用については、出身学科の教員が訪問していることから、学科会議にもフィードバックしやすく、訪問の際に明らかになった課題についてもその場で議論できるメリットがある。

この他にも、幼児教育学科では平成12(1999)年以来、毎年秋に学科主催の「里帰りトーク」を実施している。これはその年の春に卒業した学生と学科教員が一同に会して歓談する会であるが、そこで得られた卒業生の実情報告や職場での課題等は、在学中に身につけた専

門知識・技能・態度等の学習成果が実社会でどの程度通用しているか、本学の教育の質に関わる貴重な情報を含んでおり、教育内容の検討に生かしている。

資格取得要件についての施行規則等の見直しが行われた際には、必要な教育課程の改正を行うのはもちろんであるが、各学科の教育目的・目標を確認しながら教育課程についても適宜見直しを行っている。

また、学外実習に関係する報告や卒業生の動向に関する情報については、学科会議で検討・協議し、そこで発見した課題はその都度、教育内容の改善につなげるよう努めている。この他に、学科によっては年に1回程度行われる非常勤講師を含めた授業担当者の打ち合せ会議も、教育内容の定期的な点検・確認の機会となっている。

幼児教育学科では、「保育・教職実践演習」に伴い導入した履修カルテを、学生自身による自己評価や到達目標の設定と合わせて、保育者として身につけるべき能力の獲得に向けて学習指導に役立てている。これとともに、単位化された授業科目ではないが時間割の中に「2年次セミナー」を設け、「1年次セミナー」の担当教員が引き続いて同じ学生グループを担当し、2年間を見通した学びの過程のフォローができる体制を整えている。

教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての学修成果の点検・評価結果のフィードバックについては、学修成果の点検・評価の結果を教育内容・方法及び学修指導の改善にフィードバックできているかが求められる。

授業毎の評価については、各教員がそれを踏まえて授業改善報告書を作成し次期の授業内容の改善にフィードバックしている。全学的に実施する学生アンケートについては、その内容に応じて学生委員会等、関連の委員会を中心に改善に向けてのフィードバックを検討し、必要な改善策や教職員に対する研修会を企画している。学科毎には、国家試験や教員採用試験等の結果を踏まえて対策検討会議が行われている。

(3) 3-3の改善・向上方策（将来計画）

授業評価及び各学科における教育成果の検討結果等を継続的にフィードバックしていくのは当然であるが、全学的に実施した各種学生アンケートについて、教務委員会を中心に分析を進め、教育内容の改善や学修指導に役立てていく。

[基準3の自己評価]

教育課程は、学部及び大学院の専攻課程で明確に規定する教育研究上の目的に沿い、学科及び大学院の専攻毎にカリキュラム・ポリシーを定め、学科等の特色を踏まえて体系的に編成している。専門教育の強化・充実はもとより、本学の人材養成の目的である専門的職業人の資質向上を図るため、現場と連携した教育を実践している。また、教員の資質向上の一環として、授業の相互参観や各種研修会の開催等、FD活動に力を入れている。

単位の認定及び卒業・修了要件は、「美作大学学則」「学位規程」「履修規程」「美作大学大学院学則」「大学院履修要項」に明確に定め、厳格に運用している。成績評価は大学及び大学院とも「優」「良」「可」「不可」の4段階で評価の基準を明示し、学期毎の定期試験の結果を踏まえ評価している。また、卒業・修了は判定資料に基づき、大学教授会並びに大学院

研究科会議の審議を経て厳正に判定している。

成績指標として GPA を利用して学修状況の把握に努めており、学生・保護者への通知と担任の学修指導とともに、奨学金の審査や成績優秀者の審査にも役立てている。CAP 制は全学科で設けているが、本学のように専門職をめざすために資格取得が不可欠となる教育内容の学科においては、学生の学修意欲の阻害や資格取得の観点から運用上課題を抱えている。教科目の学年配当や学外実習の履修基準等を厳格にすることで質の維持に努めているが、中教審答申及び大学設置基準の規定趣旨を踏まえ、現行の上限から適正な数値への見直しに努める。

教育目標の達成状況は、教員相互の授業参観及び学期毎の授業評価アンケート等で評価している。評価結果は教員にフィードバックされ、教育内容・方法、学修指導等の改善に役立てている。

教員の資質・能力向上の取組みとして「FD 委員会」を組織し、大学全体で FD 活動に取り組み、授業評価アンケート、教員相互の授業参観、各種 FD 研修会等を定期的実施している。

基準4 教員・職員

4-1 教学マネジメントの機能性

(a) 現状の記述

学長は、「美作大学・美作大学短期大学部学長選任規程」の規定に基づき選任され、美作大学の学長を兼務している。学長の任期については、同規程の第3条第1項で、「学長の任期は4年とし、再任を妨げない。ただし、再任の場合、任期は2年とし、再任2回を限度とする。」と、同一人による学長職は最長8年間と制限を設け、取組の継続性を保証するとともに、他方では同一人によるあまりに長期にわたる学長職の弊害を防止する規程としている。

第4条において、学長候補者は「学識、経歴、人格、識見等において、本学学長として適任と思われる者」と規定しており、それに則って教授会の議を経て、理事会が決定することとしている。学長は「建学の理念」・大学の「理念・目的」及び教育目標に基づく教育研究の推進に意を尽くし、そのことを通して、本学の向上・充実に向けて次のような取組に尽力している。

学長は、本学の「理念・目的」及び教育目標に沿い、かつ各学科等の教育目的・目標を達成するために、教務部長・学科長等と連絡を密にしながら、教員の採用人事や昇任人事、教員の教育活動(カリキュラム、シラバス、授業方法、内容、成果等)について、個別具体的に指示・示唆を与え、各学科等の資格・免許に必要な教育課程についての全般的な把握は勿論、教育の状況やその成果についての全体的な把握と更なる充実に常に努めている。研究活動の保証・推進については、基準ⅢのA：人的資源で前述した通りであり、十分な支援に心がけている。

教育研究上の事項や学生支援に係る事項については、内容によっては教務部長や学生・就職部長が各学科長等へ学科会議での審議を要請、また、学科等個々の教育に関わる事項については当該学科等での学科長主催の学科会議での審議を経て、関係委員会へ審議結果美作大学短期大学部90が提案され、委員会はこれについて検討し、重要な議案については学長が主催する部科(課)長会議に提案し、承認を得る手順を踏んでいる。そして、教授会の審議事項に係る議案については教授会に諮り、教授会の議を経て決定している。

アドミッションポリシーに則った学生の受入のための入学試験のあり方、更には私立大学の経営基盤の要である入学定員を確保するための学生募集広報活動についても、それぞれの担当責任者や部署と情報の共有に努め、本学の教育目的に沿った学生の受入、定員確保の方策策定や実施に常に心がけている。

そのため、部科(課)長会議、入学試験委員会、学生募集委員会、就職委員会等重要な会議・委員会の委員長となり、重要な事項についての現状や課題の把握、更には進むべき方向性を示すよう努めている。

また、本学のように地方小都市に立地する大学にとっては、地域社会との産官学の連携による貢献は特に重要な課題であり、地域社会からも強く求められている。学長はそのことを深く理解し、上記の学内における重要事項へのリーダーシップに加え、津山圏域工業会顧問・つやま新産業創出機構顧問及び津山食料産業クラスター推進協議会会長として、一定の役割を果たしている。

このように、学長は教育研究・学生支援の全体の状況を視野に入れつつ、個別の問題への

対応も行っており、リーダーシップが十分に発揮できる仕組みになっている。

教授会は、美作大学短期大学部学則第 50・51 条及び美作大学短期大学部教授会運営規程に基づき開催している。教授会は同運営規程の定めにより、定期的に学長がこれを招集、開催し、学則で定められた教育課程に関する事項、教員の資格及び任免に関する事項、教育及び研究に関する事項、学生の入学・休学・復学・退学・転学科・転学及び除籍に関する事項、学生の試験及び卒業・修了に関する事項、学生の褒章及び懲戒に関する事項などの教育研究上の事項について、学長が議長となり、審議している。

教授会運営規程第 3 条に定めるように、定例の教授会は 4 月・7 月・9 月・10 月・11 月・12 月・2 月・3 月に開催しているが、年度末の 2 月と 3 月については、入学試験判定や卒業判定、また年によっては急を要する教員採用人事など多くの重要案件が山積することもあり、それぞれ 2 回ずつ開催している。これら定例の教授会に加え、必要に応じ臨時の教授会も開催できることとしている。開催回数は、平成 24 年度は 11 回(臨時教授会 1 回を含む)、平成 25 年度は 10 回である。また、教授会の審議事項については、予め教授会の諮問機関である部科(課)長会議に諮り、そこでの議を経た議案について審議することとしている。

議事録については、教授会の議事内容を記録するため、総務課で記録し、その記録したものを教授会で指名された議事録書名人が点検・確認の上、議長である学長及び議事録書名人が署名・押印した上で、総務課で保管管理している。なお、教授会での決定事項について、教職員が理解しておくことが重要であることから、パスワード保護を施した電子文書として学内の共有システム上で閲覧できるようにしている。なお、議事録の閲覧については、教授会の諮問機関である部科(課)長会議についても同様に行っている。

三つの方針については、平成 17 年度制定の本学の「理念・目的」、教育目標、そして平成 19 年度に制定した学科・専攻科の人材養成の目的・教育目標を踏まえ、平成 21 年度に美作大学短期大学部 91 部科(課)長会議での議論、そして教授会での慎重な議論を経て決定された。平成 22 年度からは、三つの方針の内ディプロマポリシーとカリキュラムポリシーは『履修要項』の冒頭に掲載し、教職員及び学生に周知を図り、アドミッションポリシーについては『募集要項』に掲載、併せて本学ホームページでも公開し、広く社会に対し、また特に、本学への受験を考えている生徒とその保護者の方々への周知に努めている。

本学では、教育研究・学生支援上の各種委員会を大学と合同の委員会として設けており、それぞれの委員会規程に基づいて適切に運営している。主な会議・委員会としては次のようなものがあり、平成 25 年度におけるそれぞれの開催回数は以下のとおりである。なお、入学試験委員会、就職委員会そして学生募集委員会など重要な委員会については、本委員会に先だつて小委員会を開催し原案を作成したり、就職委員会及び学生募集委員会についてはその他に就職先開拓訪問や学生募集高校訪問へ向けた勉強会や訪問後はその報告会等を開いている。

委 員 会	規 程	平成 25 年度
部科(課)長会議	部科(課)長会議規程	10 回
入学試験委員会	入学試験委員会規程	3 回

就職委員会	就職委員会規程	4回
学生募集委員会	学生募集委員会規程	4回
自己点検・評価委員会	自己点検・評価委員会規程	5回
ファカルティ・ディベロップメント委員会	ファカルティ・ディベロップメント委員会規程	2回
図書館運営委員会	図書館規程	3回
情報処理教育センター委員会	情報処理教育センター規程	2回
人権教育委員会	人権教育委員会規程	0回
ハラスメント防止委員会	ハラスメント防止等に関する規程	0回
予算委員会	予算委員会規程	2回
職員研究助成審議委員会	職員研究助成審議委員会規程	1回
教務委員会	教務委員会規程	12回
学生委員会	学生委員会規程	7回
教職課程委員会	教職課程委員会規程	1回
紀要編集委員会	紀要編集委員会規程	4回
公開講座企画運営委員会	公開講座企画運営委員会規程	5回
研究倫理審査委員会	研究倫理審査規程	10回
動物実験委員会	動物実験委員会規程	0回

(b) 課題の記述

既述のように三つの方針については、平成 17 年度の大学の「理念・目的」、教育目標の制定、次いでそれに基づいて平成 19 年度の学科・専攻科の人材養成の目的及び教育目標の制定に続いて、平成 21 年度には学科等での議論、部科(課)長会議での議論、そして教授会美作大学短期大学部 92 での慎重な議論を経て決定され、平成 22 年度からその周知を図ると共に、それに基づいた教育、学生募集や入学試験を進めている。ただこれら三つの方針については、必要な一連の手続きを踏んで制定はしたわけであるが、学則の中でそのことについて述べていない現状である。言わばその根拠規定がない状態で、現在に至っている。このことの速やかな改善を図ることが課題である。また、ディプロマポリシーとカリキュラムポリシーについては、短大全体の方針だけが記述されているので、学科ごとのポリシーを記述する必要がある。

4-2 教員の配置・職能開発等

(1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

(2) 4-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

本学では採用人事を進めるに当たっては、あらかじめ学長・教務部長及び関係学科長とで、大学設置基準は勿論管理栄養士養成等の人材養成に関する関係法令を踏まえながら、採用の必要性の有無・専門分野・担当予定科目等について検討し、その結果を採用人事検討会議に諮った上で、募集している。応募要件には単に研究業績だけでなく、「本学の教育目的・目標を理解の上、教育・学生支援及び学科運営に熱意と意欲のある人」、「学科で養成する人材に係る資格を有する人」といった条件を付けている。

書類選考を経て候補にあがった複数人には、前記要件について面接で確認、模擬授業で教育能力の確認、更に理事長・学長等による2次面接で再度の確認を行い、教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置に努めている。

表4-2-1（[表F-6]を参照）に示す通り、いずれの学科・研究科においても、大学及び大学院設置基準の必要教員数(教授数又は論文指導教員数も含む)を満たすと共に、資格・免許授与のための関係法令で求められる教員数及び配置についても、エビデンス集・資料編で示しているように、いずれの要件も満たしていると判断している。

また表4-2-1は年齢構成を示している。61歳以上の教員の割合が42%と比較的高い状態になっているため、改善を図っていくこととする。

表4-2-1 教員数並びに教員の職位構成

平成27年5月1日

大 学	学 科	教員数	左記の内訳				助手	備考
			教授	准教授	講師	助教		
生活科学部	食物学科	18(9)	6(1)	9(6)	3(2)		5(4)	
	設置基準 (別表第一)	7	4					
	児童学科	20(7)	7(1)	6(1)	7(5)			
	設置基準 (別表第一)	6	3					
	社会福祉学科	12(4)	5	5(3)	2(1)			
	設置基準 (別表第一)	8	4					
	設置基準 別表第一+第二	21+13 =34	11+7 =18					
大学 (学部全体)		50(20)	18(2)	20(10)	12(8)		5(4)	
大学院 研究科	専 攻	教員数	左記の内訳				助手	備考
			教授	准教授	講師	助教		
生活科学 研究科	生活科学専攻	8(3)	3	4(3)	1			MO号7
	設置基準(別表)	6	研究指導教員数(MO号): 4					

	第一)		研究指導補助教員数と合わせ 6 以上 (家政関係)				
人間発達 学研究科	人間発達学専攻	8(2)	5(1)	1	2(1)		MO号5
	設置基準(別表 第一)	6	研究指導教員数(MO号): 3 研究指導補助教員数は研究指導 教員数と同数(教育学・保育学 系)				

備考 1 設置基準で定められている教員数は、大学にあつては学部及び学科毎に必要な教員数と教授数を記載。大学院にあつては研究科・専攻毎に必要な教員数と研究指導教員数を記載。なお、備考欄には研究科・専攻毎に配置している研究指導教員(MO号と表記)数を記載。

2 ()内は、女性を内数で記載。

表 4-2-2 専任教員の年齢構成

平成 27 年 5 月 1 日

	食物学科	児童学科	社会福祉学科	計
30 歳以下	0	2	0	2(4%)
31~40 歳	3	1	1	5(10%)
41~50 歳	4	4	5	13(26%)
51~60 歳	3	5	1	9(18%)
61 歳以上	8	8	5	21(42%)

計：50 人 (学長を専任教員数に含めていない)

4-2-2-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD(Faculty Development)をはじめとする教員の資質・能力向上への取り組み

教員の採用人事については、既述したように学長が中心となって、教員採用が必要な学科、専門分野、職位、更に募集方法は原則公募制であるが分野等特別な場合には他の募集方法によることもあるため、募集方法の確認も含めて、「教員選考規程」に基づいて進めている。応募者については、審査員 3 人で書類選考をまず行い、応募要件を満たした人 3 人程について面接・模擬授業を実施し、研究業績に加え教育への熱意・教育能力等総合的に選考を行い、審査員が最適任と判断した応募者について改めて学長・理事長・事務局長で面接を行い、それらを踏まえて審査員が審査結果を教授会に報告し、教授会の審議を経て、学長が理事長と協議の上採用者を決めることとしている。

昇任人事についても「教員選考規程」に基づいて、研究業績や現在の職位での勤務年数に加え、教育・学生支援への日頃の取り組み更には学内諸業務への取り組み等を総合的にみて、昇任候補者に該当するであろうと思われる教員について、昇任候補者選考会議で協議の上、候補者について教授会に報告し、了承の上各候補者についてそれぞれ当該学科の学科長を含む 3 人の審査員による審査を行い、その結果を教授会に報告し、教授会の議を経て、理事長と協議の上、学長が昇任人事を決定することとしている。

教員評価については特にそれに関する規程は設けていないが、小規模大学の特性を生か

し、各学科単位で学科長が所属の教員の教育研究への取組み、担当しているクラスの学生支援、学科や大学の諸業務への取組み姿勢について日常的に注意を払い、必要に応じ助言等を行い、問題となる事案が生じた場合には学長に報告・相談することとしている。学長も学科長からの相談に対応するのは勿論であるが、自らも各教員の教育研究、学生支援、勤務の状況、更には学生による授業評価にも目を通し、特に問題であると判断した場合には助言あるいは注意をしている。前述の昇任人事の説明でも触れたが、こういった日頃の教員の教育研究や勤務の状況については、当然ではあるが昇任人事にも反映させている。

FD(Faculty Development)活動については、「ファカルティ・ディベロップメント委員会」を設置し、大学全体で取り組んでいる。教員による授業改善のための継続的な取組みとしては、学生による授業評価アンケートと授業の相互参観が挙げられる。学生による授業評価は、平成 13(2001)年度から開始し、現在は非常勤講師を含む全ての教員を対象に実施している。数値的な評価だけでなく、受講学生の具体的な感想や要望が汲み取れるよう平成 22(2010)年度からは自由記述様式も追加している。集計結果と学生のコメントは各教員に配布され、それを踏まえて各教員はアンケート結果に対するコメントと授業改善策等を記した報告書を提出する。また、平成 23(2011)年度から「授業見学週間」を設け、専任教員を対象に授業の公開と相互参観を実施している。平成 25(2013)年度からは、講義・演習系の科目は原則公開対象とし、前期・後期に約一ヶ月程度の期間を設定して専任教員は公開または見学のいずれかで最低 1 回参加するよう呼びかけている。相互参観は、教員個人の授業改善に生かすだけでなく、学科の教育課程を構成する授業科目についての共通理解、学生の様子把握、教員の相互理解等、幅広い意味でメリットがあり、FD 活動の柱の 1 つとして位置付けている。

研修会については、新規採用者に対しては初任者研修を実施している。また、各種研修会も毎年開催している。平成 26(2014)年度には、授業の目標や授業外の学修についての指示等について記述の明確化を図るために次年度用のシラバスの様式を変更した。これに伴い、全教員を対象に「シラバス改善のための研修会」を実施した。なお、シラバスについてはチェック体制を整え、必要に応じ授業内容や指導方法等についての指導・助言を行い、教員の資質・能力の向上に努めている。平成 27(2015)年度には、「研究の不正防止」(4月)、「地域をキャンパスとした学び」(5月)等のテーマで研修会を実施している。このような研修会という形を取るもの以外にも、毎月開催される職員会議において、学修・学術情報センターからの連絡の際に ICT (情報通信技術) 活用法等のガイダンスが毎回続けられている。

このように、教員の採用・昇任については、「大学設置基準」第 14~16 条の 2 の教員の資格の規定を踏まえた「教員選考規程」に基づき、適切に行っている。

教員評価については、評価に関する規程は定めていないが、小規模大学の特性を生かした教育目的に即した評価を行い、昇任人事等に反映させている。教員の資質・能力についても、授業評価・相互参観などを踏まえた改善の取組みや各種研修会の実施により向上に努めている。特に本学のような小規模大学においては、職員会議等を活用した日常的な小研修の積み重ねが、教職員間の意思疎通や教育に関する共通理解を進める上で有効に作用していると判断している。

[エビデンス集・資料編]

- 【資料 4-2-1】 教員選考規程（規程集 p.91～93）【資料 F-9】と同じ
- 【資料 4-2-2】 教員採用人事のガイドライン（規程集 p.101）【資料 F-9】と同じ
- 【資料 4-2-3】 平成 27(2015)年度へ向けた公募要領
- 【資料 4-2-4】 管理栄養士養成課程の法令による教員配置規則との対比
- 【資料 4-2-5】 社会福祉士養成課程の法令による教員配置規則との対比
- 【資料 4-2-6】 保育士養成課程の法令による教員配置規則との対比
- 【資料 4-2-7】 小学校・幼稚園教諭、家庭科中・高校教諭及び栄養教諭免許法で求められる教員との対比
- 【資料 4-2-8】 平成 27(2015)年度初任者研修に関する資料
- 【資料 4-2-9】 ファカルティ・ディベロップメント委員会規程（規程集 p.161）【資料 F-9】と同じ
- 【資料 4-2-10】 授業評価アンケート用紙
- 【資料 4-2-11】 授業見学週間資料
- 【資料 4-2-12】 FD 研修・職員会議関係資料
- 【資料 4-2-13】 シラバスチェック体制のガイドライン（規定集 p.171）【資料 F-9】と同じ

4-2-③ 教養教育実施のための体制の整備

本学では大学の規模を勘案して、教養教育実施のためだけの委員会等は設けていない。教務委員会がその所掌事項として、教育課程の編成や履修方法を含めて教養教育の在り方について審議する。同委員会は、教養教育の円滑かつ適正な運営に責任を負っており、全学共通で必修としている導入科目である「1年次セミナー」の企画・運営に当たるとともに、内容によって他の委員会や組織と連携しながら教養教育の内容を検討する。すでに述べたように、「1年次セミナー」の個別ゼミ部分は各学科の専任教員が 10 人前後の学生グループを受け持っている。そのため、年度当初には担当者全員が集まる連絡・打ち合せ会を開催し、指導内容の基本方針や留意点について確認を行っている。この会では個別ゼミの指導方法について意見交換も行い、相互にゼミの運営技術等の参考にしている。また、使用している共通テキストの編集や改訂は、教務委員以外の教員も加えたワーキンググループで内容を検討している。その他、平成 26(2014)年度には、情報処理教育センター委員会と連携して、情報リテラシー科目（「情報リテラシーⅠ～Ⅲ」）について、到達目標と指導内容を整理し直すとともに、開講時期の変更や担当者間での指導方法の統一化を図る等、教務委員会が責任をもって教養教育の実施及び充実に努めていると判断している。

[エビデンス集・資料]

- 【資料 4-2-14】 教務委員会規程（規程集 p.221）【資料 F-9】と同じ
- 【資料 4-2-15】 1年次セミナー関係資料【資料 2-2-3】と同じ
- 【資料 4-2-16】 情報処理教育センター委員会資料

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

教員評価はこれまでのところ小規模大学の特性を生かして、学長等管理職にある者が各教員についての各種の情報を入手し、それらを総合的に判断しながら行っているが、地方大学が置かれている厳しい状況を考えるとき、教育・研究・学生支援・地域貢献・学内諸業務への取組みを評価の要素とした教員評価の基準を、できるだけ早く(平成 29(2017)年度辺りを目安)策定し、教員の業務遂行のレベルアップに活用していく。

シラバスは、平成 27(2015)年度用は新様式に従って記載はされているが、到達目標の記述等、一部の項目では様式改訂の趣旨が十分反映されていない科目が散見される。平成 27(2015)年度には、平成 26(2014)年に決めた体制に基づいて記述内容の点検を進めるとともに、ファカルティ・ディベロップメント委員会による継続的な研修を続け、定着を図ることとする。「授業見学週間」については、平成 25(2013)年度から公開授業数は増加したが、それに対応するほど見学参加者は増えていない。各教員の担当授業や学生指導の都合があり、時間割によっては見学の機会はかなり限定されることもある。参加の機会を提供するために、各学期に「授業見学週間」を設けて今後も取組みを継続する。

4-3 職員の研修

4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取組み

(1) 4-3 の自己判定

基準項目 4-3 を満たしている

(2) 4-3 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

職員の資質・能力向上のための研修等の取組みについては、外部研修は主として日本私立大学協会、日本私立短大協会等の団体が主催、実施する研修に積極的に参加している。参加表明下職員にはほぼ全員を積極的に派遣している。

学内研修では教員の研修；FD研修については、SD研修を兼ねて専任事務職員には積極的な参加を促している。また、毎月1回実施する職員会議ではSD・FD研修の一環として、現学長が就任以来、文部行政や教育業界の動向、大学改革の情報等をSD研修として学長自らが講師となり説明している。また、学術・情報センターの職員が教職員全体の情報処理機器の操作スキルアップ並びに操作上の注意事項等について説明している。特に日常業務に関連した情報機器の操作スキルの説明であるが、インターネットの高度な発達によりそれに伴う危険性の事例説明とその対応についても研修している。

また、多面的多角的な視野をもつ職員を育てるために人事異動を積極的に実施し、職員の資質・能力向上の機会を設けている。

<職員会議>

- 月別、学長の研修内容の一覧

- 学術情報センターの職員会議説明事項
- 職員の外部研修（3年）一覧を資料として添付する

<エビデンス資料>

資料 4-3-1 職員会議のレジメと資料

資料 4-3-2 職員外部研修一覧（平成 28 年～平成 30 年）

（3）4-3 の改善・向上方策（将来計画）

特に事務職員の研修体制として、経験、能力に応じた階層別に必要な知識・スキル・企画力に特化した研修や、美作大学・美作大学短期大学部の教職員全体で本学独自の使命・目的、特色などについて共通意識、同朋意識を醸成する研修を実施する。

4-4 研究支援

4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

研究環境の整備・運営・管理の事務は総務課と地域連携推進室が担当し、教員の事務負担軽減を図っている。具体的には、科学研究費助成事業及び競争的資金等の外部公募の周知・資金の取りまとめ（申請、報告）、職員研究助成（※1）の周知・資金の取りまとめ（申請、報告）、地域生活科学研究所に関する所員活動助成費（※2）の周知・資金の取りまとめ（申請、報告）、受託研究・受託試験及び機器共同利用等の受入れの手続き、発明及び特許への対応、共同研究受入の手続き、産学連携関連シンポジウム・セミナーの実施、企業等との包括協定締結業務、上記業務の規則等の制定・改正などを行っている。

※1：本学の職員で、諸研究を行う者にその経費を助成し、本学教育の振興を期する。研究の対象は、担当の専門教科ならびに本学の教育及び事務運営の全般にわたる諸問題とする。

※2：この助成費は研究所の以下の活動をサポートするために設ける。

- ①地域のニーズに直接的に応えるか、または地域における今日的・近未来的課題を客観的に把握して取り組む活動。
- ②研究所活動の成果を地域社会へ還元するための活動及び本学教育へ還元するための活動。

4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成 26 年 8 月 26 日、文部科学大臣決定）」に基づき、研究不正への対応に関する規程・体制を整備し、研究者に対して定期的に研究倫理教育を行い、ガイドラインに基づく取組を行っている。

規程・体制の整備について具体的には、「倫理綱領」に、本学の構成員は高い倫理観と自主性を持って教育・研究を公正かつ誠実に遂行するとともに、真摯に研究活動を行うよう定めている。加えて、「倫理綱領」は毎年年度初めの職員会議の中で学長から繰り返し説明し、本学の構成員に「倫理綱領」の遵守を求めている。また、本綱領に基づき、教育研究の信頼性と公平性を確保することを目的として、本学教員が教育研究を遂行する際の行動・態度の規準を「教育研究倫理規準」に定めている。この他、「研究活動の不正行為への対応に関する内規」、「利益相反ポリシー」、「利益相反規程」、「研究倫理審査規程」、「動物実験に関する指針」、「動物実験委員会規程」、「科学研究費補助金事務取扱要領」、「科学研究費補助金事務取扱に関する細則」などの規程を設けている。

研究倫理教育について具体的には、毎年、研究倫理に関する SD 研修を開催し、研究者に研究公正の重要性を周知徹底している。また、2019 年度は研究倫理審査の申請が 4 件あり、審査の結果 4 件とも承認されるなど、厳正な研究活動の運用に努めている。

基準 5 経営・管理と財務

5-1 経営の規律と誠実性

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

(1) 5-1 の自己判定

基準項目 5-1 を満たしている。

(2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

「学校法人美作学園 寄附行為」第 3 条において「この法人は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法に従い、社会に貢献する有能な人材を育成することを目的とする。」としており、経営は教育基本法・学校教育法及び私立学校法、関係法令を遵守し、これらの法令の趣旨に従って運営している。なお、2014(平成 26)年の学校教育法及び同法施行規則の改正・施行に対応し、学則及び教授会規程の改正はもとより、学内諸規程の点検を行い見直しを行った。

本学園の建学の理念、それに基づく大学の理念・目的に定めた教育を尊重することにより、私立学校としての自主性を確立すると共に、教育機関に求められる公共性を高めるための組織体制や諸規程を整備して、高等教育機関として社会の要請に応え得る経営を行っており、経営の規律と誠実性は維持されていると判断している

[エビデンス集・資料編]

【資料 5-1-1】 学校法人美作学園寄附行為第 3 条【資料 F-●】と同じ

【資料 5-1-2】 大学学則及び大学院学則【資料 F-●】と同じ

【資料 5-1-3】 教授会規程(規程集 p.71)【資料 F-●】と同じ

5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

大学及び短期大学部については理事長、学長、広報部長、学生部長及び事務局長を構成メンバーとする「経営会議」を毎週水曜日に開催し、大学・短期大学部の将来構想や年度毎の経営指針の検討、経営・教育研究上の課題、更には日常的な諸課題についても検討を行い、法人経営部門と本学教学部門との円滑なコミュニケーションを図り、調整を行っている。本会議で検討された事項については、内容によっては理事会に諮り、また、事項によっては教学・事務部門の役職者で構成される部科(課)長会議に諮った上、関係部署で改善の取組みを進める、事項によっては教授会に諮った上実行に移している。

また、平成 27 年度の学園創設 100 周年記念事業、2017(平成 29)年の大学創立 50 周年記念事業を通して学園の建学の理念、大学の使命・目的を学園関係者、地元行政団体、商工団体等へ地域住民へ広めた。特に本学園は学園の歴史の成り立ちから「地域立」を標榜し、地元的高等教育機関としてそれらの各種団体との連携を図った。

このように、使命及び目的の実現に向けて、組織的・継続的に取り組んでいると判断し

ている。

[エビデンス集・資料編]

【資料 5-1-●】 学校法人美作学園寄附行為第 5 条【資料 F-1】と同じ

【資料 5-1-●】 法人規程集(30)「経営会議規程」【資料 F-9】と同じ

【資料 5-1-●】 平成 24～27(2012～2015)年度美作大学・美作大学短期大学部経営

5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

省エネルギー、省資源等環境保全の対策については、行動計画は策定していないが、総務課・経理課が中心となって無駄な電気使用のないよう職員会議等で教職員への啓蒙を行っている。電力会社と電力デマンド契約を結び、日常電力のモニターを経理課が行い、デマンドピーク前に総電力消費を抑制し、デマンドピークを超過しないよう事務部門全体で管理している。職員会議ではデマンド目標の報告を行い、教職員全体に省エネルギーの取組みを喚起している。即ち、使用していない教室や不在時の研究室の照明・エアコン中断、また、夏季の一斉クールビズの実施などである。その他、漸次省エネ型の照明器具への切換え、事務室の南側側面をグリーンカーテンにするなど、省エネによる環境保全、更にはキャンパス内の全面禁煙を実施、喫煙者を対象とした禁煙に関する講習会を開催するなど、学内の美化に努めている。

人権擁護については、学長が年度当初の職員会議で職員倫理綱領の確認を行うと共に、学生に対しても全員に配布する「キャンパスガイド」にハラスメント防止に関する事項を掲載し周知に努めている。2018 年度は教職員組合と共催でハラスメント防止のための研修会を開催した。また法人本部には「公益通報窓口」を設置し、公益通報者保護を図っている。

防災対策については、総務課の主幹の下火災報知器等防災設備、危険物等についての定期点検を専門業者に委託している。火災・地震等の発生した際の教職員の対応・避難経路については、年度初めの 4 月の職員会議で周知を図っている。また、後期開講前に学生、教職員合同で火災避難訓練を毎年実施している。警報発令時の授業の取扱いについても、「キャンパスガイド」に掲載、また、ホームページでも周知を図っている。「キャンパスガイド」にはこの他災害・緊急時の対応についても記載し、学生の被害防止に努めている。AED は体育館と本館入り口ロビーの 2 か所に設置し、津山消防署員を招いて定期的に講習を実施している。

防犯対策としては、学外者の来訪に際しては事務室受付に申し出るようにし、加えて正門・西門、北門に防犯カメラを設置し、夜間及び土・日・祝日には外部委託の警備員が警備員室のモニター画面で不審者の侵入を監視すると共に一定間隔で学内巡視をしている。午後 9 時以降の夜間は、施設使用許可申請者以外は学内の施設の使用は禁止し、門は施錠することとしている。

また、月例の学園事務局会議の開催後に労働安全衛生法に「安全衛生委員会」を開催し、大学・短期大学部、高校、大学附属幼稚園の職員が参加して職場の安全・衛生に関する協議、

確認を行っている。

事実の記述のように、環境保全、人権、安全に対し配慮した取り組みを行っていると判断している。

図 5-2-1 グリーンカーテンの写真



[エビデンス集・資料編]

- 【資料 5-2-●】 電力デマンド契約書
- 【資料 5-2-●】 ホームページ「警報発令時の授業の取扱いについて」
- 【資料 5-2-●】 火災・地震発生時の避難経路
- 【資料 5-2-●】 美作大学倫理綱領(規程集 p.1) 【資料 F-9】 と同じ
- 【資料 5-2-●】 ハラスメントの防止等に関する規程(規程集 p.291) 【資料 F-9】 と同じ
- 【資料 5-2-●】 ハラスメント相談員及び相談窓口対応マニュアル(規程集 p.301) 【資料 F-9】 と同じ
- 【資料 5-2-●】 法人規程集(24)「個人情報保護規程」【資料 F-9】 と同じ
- 【資料 5-2-●】 キャンパスガイド(p.79 ~84)「災害・緊急時の対応はどうしたらいいの」【資料 F-5】 と同じ

(3) 5-1 の改善・向上方策 (将来計画)

5-2 理事会の機能

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

(1) 5-2 の自己判定

基準項目 5-2 を満たしている。

(2) 5-2の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-2-① 使命・目的の達成に向けて意思決定ができる体制の整備とその機能性

本学園の最高意思決定機関は理事会であり、通常年5回(5月、9月、11月、12月、3月)開催される。この他、必要に応じて臨時に開催されることもある。理事の定数は、寄附行為第5条に規定しており、現在13名である。理事の選任について同第6条により、第一号理事1人、第二号理事4人、第三号理事7人で構成されており、外部理事は地元企業経営者3人、元県議会議員1人、及び前職員2人の計6人である。これら学外理事はいずれも本学園の建学の理念をよく理解し、社会経験が豊かで本学園の運営に資する意見と識見を持つ者である。

理事総数の過半数の出席により理事会は成立するが、各回の理事会の出席率はおおむね100%であり、良好な出席状況の下で適切な意思決定がなされている。理事会では、事業計画、予算、決算、財産管理、寄附行為や重要な規程の改廃、設置している大学等の重要事項についての審議・決定を行っている。

なお、理事会の諮問機関としての評議員会については年4回(5月、9月、11月、3月)理事会と同日に開催されている。各回の評議員会の出席率も理事会同様毎回おおむね100%に近く、諮問事項について建設的な意見が出されている。

更に大学及び短期大学部については理事長、前学長(理事)、学長、副学長2名、事務局長、事務局次長2名、総務課長、経理課長、法人事務室長の11名を構成メンバーとする「経営会議」を置き、原則毎週開催している。当該経営会議は各部門間の情報を共有し、あるいは課題を確認、協議し、教学・事務の各部署が連携し円滑に業務執行するための機関としての機能をもっている。本学の中期目標や年度毎の経営指針についての意見交換、自己点検・評価の中で明らかとなった教育研究・学生支援上の課題の解決へ向けた取組みの進捗状況の確認、更には日常的な諸課題についても検討を行い、迅速な対応を心がけている。このように、法人経営部門と本学教学部門とは日常的にコミュニケーションを図り、円滑な大学運営を行っている。

上述のように、理事会は、年間5回開催、また評議員会は年間4回開催され、理事・監事及び評議員会の評議員の出席率もよく、その機能を十分に発揮して使命及び目的の達成へ向けて、戦略的意思決定ができる体制が整備されていると判断している。

表5-2-1 経営会議構成員一覧

役職名	氏名	役職名	氏名
理事長	藤原 修*	事務局次長	光井 俊之
名誉学長	船盛 茂*	事務局次長	古部 正三郎
学長	鶴崎 実*	経理課長	山根 誉史
副学長	桐生 和幸	総務課長	宮野 洋至
副学長	長谷川 勝一	法人事務室長	白井 太郎
事務局長	片山 学*		

(注)：*理事は4名；理事長、名誉学長、学長、事務局長、評議員は5名；副学長2名、事務局次長、経理課長、総務課長である。

[エビデンス集・資料編]

【資料 5-2-1】 理事会・評議員会の開催状況及び理事・監事、評議員会の出席率【資料 F-10】と同じ

【資料 5-2-2】 法人規程集(30)「経営会議規程」【資料 F-9】と同じ

(3) 5-2 の改善・向上方策（将来計画）

今後も理事会は、学内の出身者に偏らず、社会経験が豊かで、本学園の使命・目的への理解が深く、本学園の運営・発展に資する意見と識見を持つ者とのバランスを勘案した理事構成に配慮し、適切に機能するよう努めていく。また、近年高等教育機関を取り巻く環境の変化は極めて速く未曾有の事象にも適切に対応するために機動的に対応できるよう検討する。

経営会議については現在 11 人で構成し、議題により必要に応じてそれ以外の教職員をオブザーバーとして参加させているが、経営部門と教学部門との一層の円滑なコミュニケーションを図っていく点から、学科長職等の教員を 1~2 人構成員に加えることを検討していく。

5-3 管理運営の円滑化と相互チェック

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

(1) 5-3 の自己判定

基準項目 5-3 を満たしている。

(2) 5-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-3-① 法人及び大学の各管理運営機関の意思決定の円滑化

5-2 で述べた通り、経営会議は法人組織の理事会の直下の下部組織であり、大学及び短期大学の経営会議は学園の理事長、法人事務局長(大学・短期大学部事務局長兼任)、学長、副学長等が構成員であり、当該会議は理事会での決定事項を執行する使命があり、また、大学・短期大学部の教学組織の協議・統括、事務組織の課題協議・統括の役割を担っている。また、理事会で審議、承認案件はすべて経営会議で協議をして学内理事会を経て、理事会へ上程することになり、各管理運営機関の意思決定は円滑に実施されている。

5-3-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックの機能性

上述と重なるが、経営会議の構成員は法人を代表する理事長、法人事務局長、法人事務室長が構成員であり、大学・短期大学部の教学部門では学長、副学長 2 名、前学長と事務局から次長 2 名、経理課長、総務課長が構成員であり法人と大学・短期大学部の教学部門の意思決定機関の教授会、事務局会議については経営会議の構成員が関与することになるのでチェック機能が働くように組織されている。

(3) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）

小さな学園故に重責業務を兼任する役職者も少なくないので意思決定は比較的速いが、管理運営の相互チェックは緩くなる傾向があり、コンプライアンスを確認しながら常に相互に気を引き締めて運営を心掛ける。

5-4 財務基盤と収支

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 5-4 の自己判定

基準項目 5-4 を満たしている。

(2) 5-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-4-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

本学園の帰属収入の大部分を占める学生生徒納付金（学生生徒等納付金比率 大学約 80%、短大約 70%）の安定的な収入を確保するためには、収容定員を満たす学生数が必要である。学科毎では、大学社会福祉学科が定員未充足であるが、生活科学部全体では収容定員を超過する学生数を確保している。また、予算編成の方針として併設する短期大学部と大学、高等学校、附属幼稚園の 3 つの部門別に独立採算を目指しておりとし「収入に見合った支出」、「借入金はしない、身の丈経営」を標語として運営している。過去においては建物新築等の大きな支出が伴う場合であっても借入は行わず、中長期間で得た帰属収支差額を備蓄したものを特定引当金とし、建物に係る経費は全て自己資金で賄うようにし、将来に負債を残さない堅実な運営方針である。

[エビデンス集・資料編]

表 5-4 消費収支計算書関係比率

表 5-5 事業活動収支計算書関係比率

5-4-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

「収入に見合った支出」の運営方針のため、帰属収支差額については、大学はプラスで推移している。併設している短期大学部を改組したことで学生数が大学にシフトし、学生数が増加したことが要因である。本学では、大学と短期大学部が同一キャンパス内にあり大部分の施設、設備を共用している。教職員も大学と短期大学部が一体となって運営していることから、大学と短期大学部を合わせて財務運営を計画している。短期大学部では定員数が少ないことから、収容定員を満たしているが、短期大学部の帰属収支差額がマイナスとなっており、短期大学部単独で財政面をみると非常に厳しい状況である。しかし、本学の「食と子どもと福祉」分野の人材育成の使命を堅持していくため、大学と短期大学部が一体となり収支のバランスも大学と短期大学部を合わせてもので確保していく方針である。

[エビデンス集・資料編]

表 5-4 消費収支計算書関係比率

表 5-5 事業活動収支計算書関係比率

(3) 5-4 の改善・向上方策（将来計画）

現在、大学・短大ともに収容定員を満たしているが、今後の 18 歳人口の一層の低減、社会情勢や教育環境の変化、大学間競争の激化により相当の厳しい経営環境が到来している。平成 27(2015)年度中に中長期経営計画をに取り組み予定である。学生の安定的な入学のために一層の教育の質の向上、外部資金等の獲得強化と取り分け大きな課題である施設設備の更新を含めた計画を策定し、毎年見直しを行い堅実財政の基盤を整備していく。

5-5 会計

5-5-① 会計処理の適正な実施

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 5-5 の自己判定

基準項目 5-5 を満たしている。

(2) 5-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

5-5-① 会計処理の適正な実施

会計処理については、学校法人会計基準、本学の経理規程等により適正に行われている。疑問点が生じた場合は、文部科学省、日本私立学校振興共済事業団、公認会計士に相談し、適切な指導を受けるようにしている。学園全体の会計システムをクラウド化したことでデータ保管、コスト低減を行うことが出来ている。

5-5-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

本学園の会計監査は、監査法人により前期、後期と 2 回に分け、延べ 8 日間実施された。監査期間は、4 月から 9 月末までの中間監査を 11 月に行い、10 月から 3 月末まで年度末監査を 4 月下旬から 5 月上旬に実施している。監査内容は、総勘定元帳、台帳、証憑書類、契約書等の照合と学内体制の聞取確認である。紙媒体での総勘定元帳等を開覧する監査に加え、会計システムをクラウド化したことにより、公認会計士が会計システムにログインし公認会計士自らの視点でのデータ抽出・集計を行い指導、助言を受けている。中間及び年度末監査終了後に学園監査会を開催している。学園監査会は理事長、各所属長の学内理事、監事、各部門の経理担当者へ公認会計士から助言指導を頂くようにしており、公認会計士と活発な意見交換を行っている。次に、各所属長の学内理事が監事へ学校運営状況の報告を行う。その後、経理担当者から総勘定元帳等の書面確認を行った後、学校別の課題等を協議しており、適時に監査を行う体制が整備されている。

(3) 5-5 の改善・向上方策（将来計画）

監事の監査事項として、会計処理はもとより学園方針、運営等の監視体制を強化し、健全な学園運営が行われていくよう監査機能を高めていく。今後は会計システムをクラウド化したことで、監事にもリアルタイムで最新の状況を監査出来る体制作りを整備する。

[基準5の自己評価]

本法人は寄附行為、関係法令に基づき理事会及び評議員会の適切な運営を行っている。また、職員倫理綱領、関係諸規程を遵守しけいえいの規律と誠実性を維持した運営を行っている。また、学校教育法施行規則、大学等設置基準等に従って教育研究活動及び財務状況に関する情報は適切にホームページ等で公表している。併せて、環境保全に努め、人権や環境に配慮し、年次の事業計画を遂行していくことで大学の使命・目的の実現に向けて継続的に努力をしている。

事業計画を遂行する、すなわち学校を運営するための財政基盤は盤石とは言えないが、数年来、教育力をブランド化し立地条件の悪い中で相応の学生募集成果を挙げて資金収支のバランスは均衡している。

会計処理については学校法人会計、および本学の経理規程等に基づき適正に処理されている。会計監査についても公認会計士の指導を受けながら適切に処理し、法人監事の監査時には監査依頼している公認会計士と情報交換を実施している。

以上、本学は「基準5.経営・管理と財務」についての基準を満たしている。